

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ



Θέμα: Εργασιακές σχέσεις, παρακίνηση και εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στον κλάδο των Σούπερ Μάρκετ

Φοιτητές :Ευγενικός Ιωάννης – Παπακωνσταντίνου Γαβριήλ

Επιβλέπων καθηγητής: Σάββας Μαυρίδης

Θεσσαλονίκη 2015



Ευχαριστίες

Εκ πρώτης θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τη διοίκηση και τους εργαζομένους των Σούπερ Μάρκετ που έλαβαν μέρος στην έρευνα πρωτογενών στοιχείων, καθώς χωρίς την βοήθεια τους δεν θα ήταν δυνατόν να ολοκληρωθεί η παρούσα πτυχιακή εργασία.

Επιπλέον, θέλουμε να ευχαριστήσουμε τον επιβλέποντα καθηγητή Κύριο Σάββα Μαυρίδη για την καθοδήγηση και τη συνεργασία του μαζί μας.

Τέλος να ευχαριστήσουμε την οικογένειά μας για την συμπαράσταση και την συνεχή υποστήριξη προς τα πρόσωπάμας καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μας.

Περίληψη -----	3
Η Επιλογή του Θέματος και της Έρευνας -----	4
1.1. Απαραίτητοι Ορισμοί-----	5
Εσωτερική Παρακίνηση (intrinsicmotivation)-----	5
Εσωτερική Παρακίνηση για Γνώση -----	5
Εσωτερική Παρακίνηση για Επίτευξη -----	5
Εσωτερική Παρακίνηση για Αισθητική Διέγερση -----	5
Εξωτερική Παρακίνηση (extrinsicmotivation)-----	6
Αναγνωρίσιμη Ρύθμιση -----	6
Εσωτερική Πίεση -----	6
Εξωτερική Ρύθμιση -----	6
Έλλειψη Παρακίνησης (amotivation)-----	6
Επαγγελματική Ικανοποίηση (Jobsatisfaction) -----	6
1.2. Εργασιακή Ικανοποίηση-----	7
1.2.1. Εργασιακή ικανοποίηση και παρακίνηση -----	8
1.2.2. Δημογραφικά χαρακτηριστικά και εργασιακή ικανοποίηση-----	9
1.3. Παρακίνηση προσωπικού -----	11
1.3.1. Η αναγκαιότητα της παρακίνησης -----	11
1.3.2. Οι θεωρίες της παρακίνησης -----	11
1.3.4. Πρακτικά προβλήματα κατά την εφαρμογή των πολιτικών υποκίνησης -----	15
1.3.5. Η παρακίνηση στον δημόσιο τομέα-----	16
1.3.6. Προτεινόμενες δράσεις παρακίνησης -----	18
1.4. Διεύθυνση και Ηγεσία-----	19
1.4.1. Ηγεσία-----	19
Κεφάλαιο 2 Έρευνα Πρωτογενών Στοιχείων-----	21
2.1. Μεθοδολογία της Έρευνας -----	22
2.2. Η Μέθοδος της Έρευνας -----	22
2.3. Το Ερευνητικό Εργαλείο -----	23
2.4. Αξιοπιστία και εγκυρότητα του ερευνητικού εργαλείου -----	24
2.5. Ο πληθυσμός και το δείγμα της έρευνας -----	26
2.6. Διεξαγωγή της έρευνας -----	26
2.7. Ανάλυση Δεδομένων-----	27
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 Αποτελέσματα της Έρευνας Πρωτογενών Στοιχείων-----	28
3.1. Περιγραφική Στατιστική Ανάλυση των Αποτελεσμάτων -----	28
3.2. Συγκριτική Στατιστική Ανάλυση των Αποτελεσμάτων -----	62
Κεφάλαιο 4 Συμπεράσματα και Περιορισμοί της Έρευνας -----	75

4.1. Συμπεράσματα από την περιγραφική στατιστική ανάλυση-----	76
4.2. Συμπεράσματα από τη συγκριτική στατιστική ανάλυση-----	76
4.3. Περιορισμοί-----	78
Βιβλιογραφία-----	79
Παράρτημα-----	85

Λίστα πινάκων

Πίνακας Α: Κίνητρα και αντικίνητρα στη θεωρία του Herzberg

Πίνακας: ReliabilityStatistics	Πίνακας 23: Παρακίνηση 15.....	42
Πίνακας 1: Φύλο.....	Πίνακας 24: Παρακίνηση 16.....	42
Πίνακας 2: Ηλικία.....	Πίνακας 25: Παρακίνηση 17.....	43
Πίνακας 3: Οικ. Κατάσταση.....	Πίνακας 26: Παρακίνηση 18.....	43
Πίνακας 4: Μορφωτικό επίπεδο.....	Πίνακας 27: Παρακίνηση 19.....	44
Πίνακας 5: Θέση.....	Πίνακας 28: Παρακίνηση 20.....	44
Πίνακας 6: Χρόνια εργασίας.....	Πίνακας 29: Παρακίνηση 21.....	45
Πίνακας 8: Διαστ. της παρακίνησης.....	Πίνακας 30: Παρακίνηση 22.....	45
Πίνακας 9: Παρακίνηση 1.....	Πίνακας 31: Παρακίνηση 23.....	46
Πίνακας 10: Παρακίνηση 2.....	Πίνακας 32: Παρακίνηση 24.....	46
Πίνακας 11: Παρακίνηση 3.....	Πίνακας 33: Παρακίνηση 25.....	47
Πίνακας 12: Παρακίνηση 4.....	Πίνακας 34: Παρακίνηση 26.....	47
Πίνακας 13: Παρακίνηση 5.....	Πίνακας 35: Παρακίνηση 27.....	48
Πίνακας 14: Παρακίνηση 6.....	Πίνακας 36: Παρακίνηση 28.....	48
Πίνακας 15: Παρακίνηση 7.....	Πίνακας 37: Παρακίνηση 29.....	49
Πίνακας 16: Παρακίνηση 8.....	Πίνακας 38: Παρακίνηση 30.....	49
Πίνακας 17: Παρακίνηση 9.....	Πίνακας 39: Παρακίνηση 31.....	49
Πίνακας 18: Παρακίνηση 10.....	Πίνακας 40: Παρακίνηση 32.....	50
Πίνακας 19: Παρακίνηση 11.....	Πίνακας 41: Παρακίνηση 33.....	51
Πίνακας 20: Παρακίνηση 12.....	Πίνακας 42: Παρακίνηση 34.....	51
Πίνακας 21: Παρακίνηση 13.....	Πίνακας 43: Παρακίνηση 35.....	51
Πίνακας 22: Παρακίνηση 14.....	Πίνακας 47: Ικανοποίηση 3.....	53
Πίνακας 44: Συνθήκες εργασίας.....	Πίνακας 48: Ικανοποίηση 4.....	53
Πίνακας 45: Ικανοποίηση 1.....	Πίνακας 49: Ικανοποίηση 5.....	54
Πίνακας 46: Ικανοποίηση 2.....		

Πίνακας 50: Μισθός.....55	Πίνακας 65: Ικανοποίηση 17.....60
Πίνακας 51: Ικανοποίηση 6.....55	Πίνακας 66: Ικανοποίηση 18.....61
Πίνακας 52: Ικανοποίηση 7.....55	Πίνακας 67: Ικανοποίηση 19.....61
Πίνακας 53: Ικανοποίηση 8.....55	Πίνακας 68: Ικανοποίηση 20.....61
Πίνακας 54: Ικανοποίηση 9.....56	Πίνακας 69: Συνολικά ο φορέας....62
Πίνακας 55: Προαγωγή.....56	Πίνακας 70: Ικανοποίηση 21.....62
Πίνακας 56: Ικανοποίηση 10.....57	Πίνακας 71: Ικανοποίηση 22.....63
Πίνακας 57: Ικανοποίηση 11.....57	Πίνακας 72: Ικανοποίηση 23.....63
Πίνακας 58: Ικανοποίηση 12.....57	Πίνακας 73: Ικανοποίηση 24.....64
Πίνακας 59: Φύση της εργασίας.....58	Πίνακας 74 : Μη παρακίνηση.....64
Πίνακας 60: Ικανοποίηση 13.....58	Πίνακας 75 :Εξωτερική ρύθμιση....65
Πίνακας 61: Ικανοποίηση 14.....59	Πίνακας 76 : Εσωτερική πίεση.....66
Πίνακας 62: Ικανοποίηση 15.....59	Πίνακας 77 : Εσωτ.Παρακίνηση.....67
Πίνακας 63: Ικανοποίηση 16.....59	Πίνακας 78 : Αναγν. ρύθμιση.....68
Πίνακας 64: Προϊστάμενος.....60	Πίνακας 79: Συνολική ικανοποίηση.69
Πίνακας 80: ANOVA Συν ικανοποίηση.69	Πίνακας 82: ANOVA Συν.Ικανοποίηση.71
Πίνακας 81: Συνολική ικανοποίηση.70	Πίνακας 83: Συνολική ικανοποίηση..72
Πίνακας 84: ANOVA Συνολική ικανοποίηση....73	Πίνακας 85: Συν. ικανοποίηση...74
Πίνακας 87 *': Συν.Ικανοποίηση...76	Πίνακας 86: ANOVA ...75
Διαστάσεις της παρακίνησης	Πίνακας 88 : Παρακίνηση συνολικά.76

Περίληψη

Η ικανοποίηση του προσωπικού και οι εργασιακές σχέσεις είναι ένα από τα ερευνητικά αντικείμενα στα οποία έχει δοθεί αυξανόμενη προσοχή την τελευταία δεκαετία (Koustelios&Kousteliou, 2001). Η ανάλυση των παραγόντων που επηρεάζουν και διαμορφώνουν την ικανοποίηση των εργαζομένων, είτε πρόκειται για παράγοντες του εσωτερικού ή του εξωτερικού περιβάλλοντος μπορεί να καθορίσει την απόδοση τους αλλά και την απόδοση του συνολικού συστήματος λειτουργίας μίας επιχείρησης και στη συγκεκριμένη περίπτωση ενός Σούπερ Μάρκετ.

Ο κύριος σκοπός της παρούσης έρευνας είναι η μελέτη των εργασιακών σχέσεων, της παρακίνησης και της επαγγελματικής ικανοποίησης σε εργαζόμενους καταστημάτων Σούπερ Μάρκετ του Νομού Χαλκιδικής και να εξετάσει αν και κατά πόσο η παρακίνηση συσχετίζεται με την επαγγελματική ικανοποίηση. Ειδικότερα ως στόχοι της έρευνας τέθηκαν 1ον η εξακρίβωση θετικής συσχέτισης ανάμεσα στις αυτό-καθοριζόμενες αυτόνομες μορφές παρακίνησης και στους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης (μισθός, φύση της εργασίας, προαγωγή στην εργασία, προϊστάμενος, συνολικά ο φορέας εργασίας, συνθήκες εργασίας, 2ον η εξακρίβωση αρνητικής συσχέτισης ανάμεσα στις μη αυτό-καθοριζόμενες μορφές παρακίνησης και στους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης και 3ον η εξακρίβωση συσχέτισης μεταξύ των δημογραφικών χαρακτηριστικών των ερωτώμενων και της ικανοποίησης τους. Για την διευρέυση των στόχων της έρευνας και την εξακρίβωση της σχέσης αυτής πραγματοποιήθηκε η έρευνα πρωτογενών στοιχείων αφού εκ των προτέρων συλλεχθησαν όλα τα απαραίτητα στοιχεία από την ήδη υπάρχουσα βιβλιογραφία.

Τα αποτελέσματα της έρευνας τα οποία επιβεβαιώνουν και ευρήματα προηγούμενων ερευνών, κατέδειξαν πως σχετικά με τις διαστάσεις της παρακίνησης, μεγαλύτερο μέσο όρο εμφανίζει η «εξωτερική ρύθμιση», και ακολουθούν η «εσωτερική πίεση», η «αναγνωρήσιμη ρύθμιση», και η «εσωτερική παρακίνηση». Επιπλέον, σχετικά με την ικανοποίηση των εργαζομένων, μεγαλύτερη ικανοποίηση προέρχεται από τον προϊστάμενο των εργαζομένων, και ακολουθούν η φύση της εργασίας και οι συνθήκες εργασίας.

Τέλος, συνολικά βρέθηκε πως η παρακίνηση σχετίζεται με τη φύση της εργασίας, τον μισθό και τις συνθήκες εργασίας καθώς επίσης η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων, το μορφωτικό τους επίπεδο, και με τα χρόνια εργασίας τους στο συγκεκριμένο Σούπερ Μάρκετ και τα συνολικά τους χρόνια εργασίας στον κλάδο των Σούπερ Μάρκετ.

Η Επιλογή του Θέματος και της Έρευνας

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια της ολοκλήρωσης των σπουδών στο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Θεσσαλονίκης. Το θέμα επιλέχθηκε σε συνενόηση με τον επιβλέπον καθηγητή αλλά και με βάση τη σημαντικότητα του για έναν οργανισμό. Σε προηγούμενες έρευνες, έχει βρεθεί πως η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με την παραγωγικότητα και την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων καθώς εξαρτάτε από παράγοντες όπως το περιεχόμενο της εργασίας, και το περιβάλλον μέσα στο οποίο πραγματοποιείται η εργασία αυτή (Koustelios & Kousteliou, 2001). Γενικότερα, πολλοί και διαφορετικοί παράγοντες επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων. Επομένως η διερεύνηση αυτών των παραγόντων μπορεί να χαρακτηριστεί ως πολύ σημαντική για έναν οργανισμό ή επιχείρηση. Η παρούσα έρευνα πρωτογενών στοιχείων θα προσφέρει στον κλάδο των Σούπερ Μάρκετ στοιχεία σχετικά με τις μεθόδους παρακίνησης που χρησιμοποιούνται καθώς επίσης εάν και κατά πόσο αυτές συνδέονται με την ικανοποίηση των εργαζομένων. Με βάση τα αποτελέσματα η διοίκηση του εκάστοτε Σούπερ Μάρκετ θα μπορέσει να διαμορφώσει τις πρακτικές που ακολουθεί και επομένως να αυξήσει την ικανοποίηση των εργαζομένων και ακολούθως την απόδοσή τους.

Στην εργασία παρουσιάζεται αρχικά το θεωρητικό υπόβαθρο, ακολούθως η μεθοδολογία της έρευνας, τα αποτελέσματα από την ανάλυση των δεδομένων και τέλος τα συμπεράσματα.

Κεφάλαιο 1 Βιβλιογραφική Επισκόπηση

1.1. Απαραίτητοι Ορισμοί

Παρακίνηση (motivation)

Δυνάμεις που δρουν είτε εξωτερικά είτε εσωτερικά του ανθρώπου και ενεργοποιούν συμπεριφορές (Θεοδωράκης & Χασάνδρα, 2004).

Εσωτερική Παρακίνηση (intrinsic motivation)

Ως εσωτερική παρακίνηση ορίζεται η κινητοποίηση του ατόμου να δράσει προς μία κατεύθυνση η οποία πηγάζει αποκλειστικά από εσωτερικές ανάγκες. Τέτοιου είδους ανάγκες μπορεί να είναι η χαρά και η ευχαρίστηση του συμμετέχοντα σε μία δραστηριότητα, η επιτυχία και η αίσθηση της ικανότητας στη συγκεκριμένη δραστηριότητα (Deci & Ryan, 2004).

Εσωτερική Παρακίνηση για Γνώση

Το άτομο συμμετέχει σε μια δραστηριότητα με σκοπό να βιώσει ευχάριστα συναισθήματα από την κατάκτηση νέας γνώσης και εξερεύνηση για κάτι καινούργιο (Vallerand et al., 1993).

Εσωτερική Παρακίνηση για Επίτευξη

Το άτομο συμμετέχει σε κάποια δραστηριότητα για να βιώσει ευχαρίστηση από την επίτευξη ενός έργου (Vallerand et al., 1993).

Εσωτερική Παρακίνηση για Αισθητική Διέγερση

Το άτομο συμμετέχει σε δραστηριότητα για να νιώσει συναισθήματα, χαρά και ενθουσιασμό (Vallerand et al., 1993).

Εξωτερική Παρακίνηση (extrinsic motivation)

Όταν η συμπεριφορά εκτελείται για να επιτευχθεί κάποιο αποτέλεσμα ή για να κερδηθεί κάποια εξωτερική αμοιβή (Παπαϊωάννου, Θεοδωράκης & Γούδας, 2003).

Αναγνωρίσιμη Ρύθμιση

Αποτελεί μορφή εξωτερικής παρακίνησης και αφορά συμπεριφορές που συμβαίνουν όταν το άτομο αποφασίζει να συμμετέχει σε κάποια δραστηριότητα για κάποιο στόχο που έχει θέσει και όχι απαραίτητα για να νιώσει ευχάριστα συναισθήματα (Deci&Ryan, 2004).

Εσωτερική Πίεση

Αποτελεί μορφή εξωτερικής παρακίνησης και αφορά συμπεριφορές που εκδηλώνονται όταν το άτομο εκτιμά τη συμμετοχή του σε μια δραστηριότητα κάτω από εξωτερικές πιέσεις (κανόνες, όρους κ.α.) (Ryan 1982).

Εξωτερική Ρύθμιση

Αποτελεί μορφή εξωτερικής παρακίνησης και αφορά συμπεριφορές που συμβαίνουν κάτω από την επιρροή εξωτερικών παραγόντων (υλικές αμοιβές, τιμωρίες κ.α.)(Deci&Ryan, 1985).

Έλλειψη Παρακίνησης (amotivation)

Όταν το άτομο δεν βρίσκει λόγο για να αναπτύξει μια συμπεριφορά (Deci&Ryan 1985).

Επαγγελματική Ικανοποίηση (Jobsatisfaction)

Οι θετικές και οι αρνητικές στάσεις που έχει το άτομο για την εργασία του (Baron 1986).

1.2. Εργασιακή Ικανοποίηση

Κατά το παρελθόν έχουν γίνει αρκετές προσπάθειες από ακαδημαϊκούς ερευνητές για τη διαμόρφωση και τον καθορισμό ενός ορισμού για την επαγγελματική ικανοποίηση. Κάποιοι από αυτούς όρισαν την εργασιακή ικανοποίηση ως τις θετικές και αρνητικές απόψεις ή εκφάνσεις που έχει ο κάθε εργαζόμενος για τη δουλειά του (Koustelios and Kousteliou, 2001, p. 31). Επίσης, ο Locke (1976, as cited in Zournatzietal., 2006, p. 19) όρισε την εργασιακή ικανοποίηση ως μία ευχάριστη ή θετική κατάσταση που δημιουργείτε ως αποτέλεσμα της εργασιακής εμπειρίας. Παρά τούτα δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός, κυρίως λόγω των πολλαπλών διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης και των διαφορετικών τρόπων προσέγγισης του αντικειμένου (Zournatzietal., 2006).

Η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με την παραγωγικότητα και την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων καθώς εξαρτάτε από παράγοντες όπως το περιεχόμενο της εργασίας, και το περιβάλλον μέσα στο οποίο πραγματοποιείται η εργασία αυτή (Koustelios και Kousteliou, 2001). Επιπλέον παράγοντες που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση είναι η μείωση των λαθών στο εργασιακό περιβάλλον και η πρόθεση των εργαζομένων να αφήσουν τις δουλειές τους (Zournatzietal., 2006).

Ένας πολύ βασικός, αν όχι ο βασικότερος παράγοντας που επηρεάζει την ικανοποίηση των εργαζομένων είναι ο μισθός που λαμβάνουν για την εργασία τους. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τη γενική οικονομική θεωρία ο μισθός σχετίζεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση η οποία σχετίζεται αρνητικά με τις ώρες εργασίας (Vila & García- Mora, 2005, p. 411). Αντιθέτως, η Γεωργιάδη (2008) στην έρευνα της σημειώνει πως οι εργαζόμενοι δεν ήταν ικανοποιημένοι μόνο με τον κατάλληλο μισθό, γεγονός που οδηγεί στο συμπέρασμα πως υπάρχουν και άλλοι επιπλέον και εξίσου σημαντικοί παράγοντες. Όπως για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι με υψηλό μορφωτικό επίπεδο δείχνουν υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με τους εργαζομένους με χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο και αυτό γιατί έχουν πιο ξεκάθαρες προσδοκίες από το εργασιακό τους περιβάλλον (Vila and García- Mora, 2005).

Επίσης, οι Moradi, Honari, Jabari και Azarpira (2012) κατέγραψαν πως η αυτογνωσία, η συναισθηματική νοημοσύνη, και οι κοινωνικές δεξιότητες αποτελούν σημαντικές παραμέτρους που συνδέονται με την εργασιακή ικανοποίηση. Οι προσδοκίες των εργαζομένων από την εργασία τους και η συμπεριφορά των ανωτέρων τους επίσης επηρεάζουν τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση ενώ αντιθέτως η ικανοποίηση σχετίζεται αρνητικά με τις αλλαγές στο εργατικό περιβάλλον και θετικά με την απόδοση των εργαζομένων (Dixon&Warner, 2010). Επιπλέον σημαντικός παράγοντας που συνδέεται με την εργασιακή ικανοποίηση είναι η ισορροπία μεταξύ της οικογένειας και της εργασίας. Συγκεκριμένα, οι οικογενειακές αντιπαραθέσεις και τα προβλήματα οδηγούν σε μείωση της εργασιακής ικανοποίησης και σε αύξηση της ψυχολογικής έντασης (Dixon&Sagas, 2007; Καλλιάτη &Καλιάτη, 2013).

Η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται επίσης με την ομαδική εργασία, καθώς όπως αναφέρει ο Williams (1998), η εργασία σε ομάδες αυξάνει τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης καθώς και την παραγωγικότητα και την δέσμευση των εργαζομένων.

1.2.1. Εργασιακή ικανοποίηση και παρακίνηση

Η έρευνα των Ayub και Rafif (2011) συμπέρανε πως υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της παρακίνησης των εργαζομένων. Γενικότερα, πολλοί και διαφορετικοί παράγοντες επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων. Για παράδειγμα, οι Schultz και Schultz (1998, ascitedin Ayub και Rafif, 2011) συμπέραναν πως η ικανοποίηση από την εργασία περιλαμβάνει τα θετικά και τα αρνητικά συναισθήματα σχετικά με την εργασία τους και πως η παροχή κινήτρων διαδραματίζει πολύ σημαντικό ρόλο.

Συγκεκριμένα οι Singh και Kaur (2009) συμπέραναν πως η ικανοποίηση των υπαλλήλων επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από τους παράγοντες της επίβλεψης, της συνεργασίας με τους συναδέλφους, το μισθό και τις άλλες παροχές. Ο Allam (2007) σε έρευνα με τη συμμετοχή 300 τραπεζικών μάνατζερ και διευθυντών κατέληξε πως η εργασιακή ικανοποίηση και η εργασιακή δέσμευση των μάνατζερ και των διευθυντών επηρεάζεται κυρίως από τις προσωπικές κατακτήσεις. Επιπλέον, οι

Mallik και Mallik (1998) συμπέραναν πως οι απλοί εργαζόμενοι συμμετείχαν περισσότερο στη δουλειά τους από ότι οι διευθυντές και το περιφερειακό προσωπικό αλλά βιώνουν χαμηλότερη ικανοποίηση από την εργασία τους.

Επίσης, η έρευνα του Shawetal. (2000) συμπέρανε πως η εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων σχετίζεται αρνητικά και σε μεγάλο βαθμό με τη δυσαρέσκεια από το εργασιακό περιβάλλον.Επιπλέον, οι Sowmya και Panchanatham (2011) διαπίστωσαν πως ο μισθός και η πιθανότητα προαγωγής είναι οι κύριοι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση.

1.2.2. Δημογραφικά χαρακτηριστικά και εργασιακή ικανοποίηση

Φύλο και εργασιακή ικανοποίηση

Ο Jung και οι συνεργάτες του (2007) συμπέραναν πως η εργασιακή ικανοποίηση διαφοροποιείται σε σχέση με το φύλο των εργαζομένων.Αντιθέτως η έρευνα Hilletal. (1985) κατέληξε πως οι γυναίκες τραπεζικοί υπάλληλοι ήταν τόσο ανικανοποίητοι με τη δουλειά τους όσο και οι άντρες.

Μία άλλη έρευνα που διενεργήθηκε από τον Asha (1994) έδειξε πως η εργασιακή ικανοποίηση των γυναικών είναι σχετική με την αντίληψη τους για το οικογενειακό περιβάλλον.Επίσης, η έρευνα του Warr (1992) κατέληξε πως η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται αρνητικά με το μορφωτικό επίπεδο των θηλυκών εργαζομένων, ενώ ο Clarketal. (1996) συμπέρανε πως οι παντρεμένοι και οι χήροι εργαζόμενοι εμφανίζουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση από ότι οι ελεύθεροι εργαζόμενοι.

Μορφωτικό επίπεδο και εργασιακή ικανοποίηση

Έχει εξακριβωθεί ότι το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων είναι ένας ακόμα παράγοντας που επηρεάζει την αίσθηση της εργασιακής ικανοποίησης. Σε έρευνες όπως αυτές του Clark και των συνεργατών του (1996) και του Zou (2007) εξακριβώθηκε πως οι εργαζόμενοι με υψηλό μορφωτικό επίπεδο είναι πιο πιθανό να βιώνουν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, άλλες έρευνες όπως αυτές του Phil (2009) και του Wae (2001) αναφέρουν το αντίθετο, ενώ άλλες όπως του Green (2000) αναφέρουν πως δεν υπάρχει καμία στατιστικά σημαντική διαφορά.

Στην έρευνα των Bader, Hashim και Zaharim (2013), οι εργαζόμενοι που ήταν απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εμφάνισαν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με αυτούς που κατέχουν πτυχία τριτοβάθμιας εκπαίδευσης καθώς οι εργαζόμενοι με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο έχουν και υψηλότερες προσδοκίες από τη δουλειά τους.

Χρόνια εργασίας και εργασιακή ικανοποίηση

Πολλαπλές έρευνες έχουν δείξει πως τα χρόνια προϋπηρεσίας σε μία συγκεκριμένη επιχείρηση αλλά και γενικότερα τα χρόνια εργασίας επηρεάζουν το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων. Παραδείγματος χάριν ο Wae (2001), τόνισε πως οι εργαζόμενοι με μεγάλη προϋπηρεσία είναι πιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους παρά αυτοί με μικρή προϋπηρεσία. Παρά ταύτα, άλλοι ερευνητές όπως ο Phil (2009) και ο Green (2000) δεν διαπίστωσαν κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά.

Συγκεκριμένα, σε πρόσφατη έρευνα του Bader και των συνεργατών του (2013), οι εργαζόμενοι με 1 έως 10 χρόνια εμπειρίας επιδεικνύουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από ότι οι εργαζόμενοι με εμπειρία από 21 έως 40 χρόνια.

Η θέση του εργαζόμενου και η εργασιακή ικανοποίηση

Η θέση του εργαζόμενου θεωρείται πως σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με την εργασιακή ικανοποίηση. Έρευνες όπως αυτή των Reilly, Brett και Stroh. (1993) και των Howard και Frink (1996) έχουν συμπεράνει πως οι μάνατζερ είναι πιο πιθανό να βιώσουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης παρά οι υπόλοιποι εργαζόμενοι καθώς έχουν περισσότερες ευκαιρίες να εξελιχθούν στο εργασιακό τους περιβάλλον. Αντιθέτως, σε έρευνα του Bader και των συνεργατών του (2013) βρέθηκε πως οι μάνατζερς και το υπόλοιπο προσωπικό βιώνουν την ίδια εργασιακή ικανοποίηση.

1.3. Παρακίνηση προσωπικού

1.3.1. Η αναγκαιότητα της παρακίνησης

Παρακίνηση είναι "η διαδικασία που ενεργοποιεί και δραστηριοποιεί το σύνολο των ικανοτήτων των εργαζόμενων ενός οργανισμού και κατευθύνει την συμπεριφορά τους προς την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων" (Berelson&Steiner,1964).

Στο σημερινό εργασιακό περιβάλλον, όπου γίνονται διαρκείς αλλαγές και ανακατατάξεις με σκοπό τον περιορισμό του κόστους, όπου η ελλείψη πόρων είναι εμφανής και η δυσαρέσκεια του προσωπικού γίνεται όλο και πιο έντονη, γίνεται όλο και πιο σημαντική η ανάγκη της παρακίνησης του εργατικού δυναμικού ως η μόνη λύση για την ενύσχηση της επαγγελματικής ικανοποίησης, την επίτευξη των στόχων των Σούπερ Μάρκετκαι την αύξηση της αποδοτικότητάς τους. Σύμφωνα με τονKaldenberg (1999) υπάρχει άμεση συσχέτιση μεταξύ της ικανοποίησης του προσωπικού και των ασθενών, ενώ οι Weisman&Nathanson (1985) διαπίστωσαν ότι το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης του προσωπικού είναι καθοριστικός παράγοντας για το συνολικό επίπεδο ικανοποίησης των χρηστών των παρεχόμενων υπηρεσιών. Επίσης, η υψηλή επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται άμεσα με το ενδιαφέρον των εργαζομένων για τον οργανισμό οι οποίοι δεσμεύονται και ταυτίζονται με τον οργανισμό και τους στόχους του, ενώ αντιθέτως σχετίζεται αρνητικά με τη συμμετοχή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και θετικά με την απόδοση (Kreinter & Kinicki, 1995).

1.3.2. Οι θεωρίες της παρακίνησης

Μέχρι σήμερα όλες οι θεωρίες που έχουν διατυπωθεί σχετικά με την παρακίνησηέχουν στηριχθεί στη μελέτη της ανθρώπινης συμπεριφοράς και βασίστηκαν σε ερευνητικά αποτελέσματα. Μελετήθηκαν οι ανθρώπινες ανάγκες,οι οποίες δημιουργούν επιθυμίεςκαι οι οποίες με τη σειρά τους ωθούν το άτομο σε ενέργειες για την ικανοποίηση των επιθυμιών του. Αυτή η αλυσιδωτή αντίδραση αποτέλεσε τη βάση των θεωριών της παρακίνησης. Οι θεωρίες που αναπτύχθηκαν είναι:

1. Η Θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών. (Abraham Maslow)

Σύμφωνα με αυτήν υπάρχουν πέντε κατηγορίες ιεραρχικών αναγκών που ο άνθρωπος προσπαθεί να καλύψει, αλλά μόνο με την συγκεκριμένη σειρά. (φυσιολογικές → ασφάλειας → κοινωνικές → αυτοεκτίμησης → αυτοπραγμάτωσης). Μια κατηγορία λειτουργεί ως κίνητρο μόνο όταν έχει "καλυφθεί" η προηγούμενη κατηγορία (Σχήμα 1).



2. Η Θεωρία των δύο παραγόντων. (Frederick Herzberg)

Η θεωρία αυτή βασίστηκε σε αποτελέσματα έρευνας που διεξήχθησαν σε χώρους εργασίας. Υπάρχουν κάποιοι παράγοντες στην εργασία οι οποίοι δεν λειτουργούν ως κίνητρα αλλά η έλειψή τους επιδρά αρνητικά στον εργαζόμενο. Είναι οι λεγόμενοι «παράγοντες συντήρησης», και συγκεκριμένα οι προϋποθέσεις που πρέπει να υπάρχουν για να στηριχθεί η παρακίνηση. Υπάρχουν βέβαια και οι παράγοντες που έχουν ως αποτέλεσμα την ικανοποίηση των εργαζομένων και είναι οι «παράγοντες παρακίνησης» (Πίνακας Α).

Πίνακας Α: Κίνητρα και αντικίνητρα στη θεωρία του Herzberg

ΚΙΝΗΤΡΑ	ΑΝΤΙΚΙΝΗΤΡΑ
<ul style="list-style-type: none"> ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΚΑΠΟΙΟΥ ΣΤΟΧΟΥ 	<ul style="list-style-type: none"> Η ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ
<ul style="list-style-type: none"> ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ (ΤΗΣ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑΣ) 	<ul style="list-style-type: none"> Η ΕΠΙΒΛΕΨΗ
<ul style="list-style-type: none"> ΕΞΕΛΙΞΗ (ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ) 	<ul style="list-style-type: none"> ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
<ul style="list-style-type: none"> ΤΟ ΙΔΙΟ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 	<ul style="list-style-type: none"> ΟΙ ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ
<ul style="list-style-type: none"> ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ 	<ul style="list-style-type: none"> Ο ΜΙΣΘΟΣ - ΑΜΟΙΒΗ
<ul style="list-style-type: none"> ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ (ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ) ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ 	<ul style="list-style-type: none"> ΤΟ ΚΥΡΟΣ
	<ul style="list-style-type: none"> Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΖΩΗ
	<ul style="list-style-type: none"> Η ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πηγή: Βασικές Αρχές Διοίκησης Διαχείρισης Υπηρεσιών Υγείας. Κ. Δικαίος, Μ. Κουτούζης & συν.)

3. *Η Θεωρία της κάλυψης των επίκτητων αναγκών. (David Mc Clelland)*

Η θεωρία υποστηρίζει ότι κάθε εργαζόμενος έχει την επιθυμία να καλύψει τρεις ανάγκες, σε διαφορετικό όμως βαθμό. Επίτευξη στόχων – δημιουργία δεσμών – εξουσία.

4. Η Θεωρία των προσδοκιών. (VictorVroom)

Σύμφωνα με αυτήν κάθε άνθρωπος προσδιορίζει τα επιθυμητά για κείνον αποτελέσματα (προτίμηση) και επιλέγει την αντίδρασή του για να επιτύχει αυτά τα αποτελέσματα (προσδοκία).

5. Η Θεωρία της ισοτιμίας. (StacyAdams)

Στη θεωρία αυτή συγκρίνεται η προσφορά των εργαζομένων σε σχέση με τα αποτελέσματά της (π.χ. αμοιβές, κύρος).

6. Η Θεωρία X και Ψ McGregor

Η θεώρηση του **McGregor** διατυπώνει δυο υποθέσεις για την ανθρώπινη φύση και την υποκίνηση. Η λιγότερο αισιόδοξη «Θεωρία X» υποθέτει:

- Ότι ο άνθρωπος δεν αγαπά την εργασία του και προσπαθεί να την αποφύγει, με αποτέλεσμα να απαιτούνται παραδειγματικές επιπλήξεις προκειμένου να συμμορφωθεί και
- Ότι ο άνθρωπος προτιμά να τον διευθύνουν, δεν επιθυμεί να τοποθετείται σε θέσεις ευθύνης και πρωτίστως τον ενδιαφέρει η ασφάλειά του.

Σύμφωνα με την εν λόγω θεωρία, άτομα που κατηγοριοποιούνται στο πρώτο επίπεδο της πυραμίδας του Maslow είναι δύσκολο να διοικηθούν, καθώς είναι στη φύση τους να αποφεύγουν την εργασία. Η υπέρβαση του ανωτέρω εμποδίου επιτυγχάνεται με την εφαρμογή της αισιόδοξης «θεωρίας Ψ», βάσει της οποίας η υπευθυνότητα είναι αποτέλεσμα μάθησης και κατάλληλου περιβάλλοντος. Ως εκ των ανωτέρω, εάν ο εργαζόμενος παρακινηθεί προσεκτικά είναι δυνατό να ταυτίσει τους στόχους του με τους στόχους της Επιχείρησης, να αντλεί χαρά από την εργασία του και να μην αδιαφορεί γι' αυτή και τέλος, να ταυτίζει την επιτυχία της επιχείρησης με τη δική του επαγγελματική επιτυχία (Bach&Sisson, 2000, Thompson, 2002).

Συγκεκριμένα στον κλάδο των Σούπερ Μάρκετ πιθανώς θα μπορούσαν να εφαρμοστούν όλες οι θεωρίες της υποκίνησης. Η θεωρία όμως της ιεράρχησης αναγκών του Maslow και η θεωρία του Herzberg, φαίνονται ως οι πιο αποτελεσματικές (Thompson, 2002).

Σύμφωνα με τη θεωρία του Herzberg, η διοίκηση ενός Σούπερ Μάρκετ είναι καλυμμένη βάση του θεσμικού του πλαισίου, όσον αφορά τα τρία αντικίνητρα: μισθός – αμοιβή (ορίζεται από το κράτος), προσωπική ζωή (πενθήμερη εργασία-οκτάωρο), και ασφάλεια εργασίας (μονιμότητα). Επομένως θα πρέπει να μερμηνήσει αρχικά για τους υπόλοιπους πέντε παράγοντες της συντήρησης (ορθολογική διοίκηση, αντικειμενική επίβλεψη, καλές διαπροσωπικές σχέσεις προσωπικού, διασφάλιση του κύρους των εργαζομένων και βελτίωση των συνθηκών εργασίας) και κατόπιν να διαμορφώσει το πλαίσιο κινήτρων το οποίο θα εφαρμόσει.

1.3.3. Οι αδυναμίες των θεωρητικών μοντέλων

Οι θεωρίες που αναφέρθηκαν έχουν συνδράμει ουσιαστικά στην επιστημονική τεκμηρίωση της υποκίνησης, ωστόσο έχουν πολλά μειονεκτήματα και αδυναμίες. Η πρώτη θεωρία, της ιεράρχησης των ανθρώπινων αναγκών του Maslow δεν προσδιορίζει σαφώς το ποσοστό που καταλαμβάνει το κάθε επίπεδο αναγκών για κάλυψη κάθε ανάγκης, δεν αποτυπώνει ποιοτικά χαρακτηριστικά και προβαίνει σε αυθαίρετη κατηγοριοποίηση αναγκών που ενδεχομένως υπάγονται σε περισσότερα του ενός επιπεδα.

Η δεύτερη θεωρία των δυο παραγόντων του Herzberg, αν και έχει επεξεταστεί και από άλλους ερευνητές, δεν διακρίνει τη φύση της εργασίας σε χειρωνακτική και πνευματική, ενώ, τέλος, η τρίτη θεωρία του McGregor αντιλαμβάνεται τη διοίκηση με χαρακτηριστικά της θεωρίας X, ως απαρχαιωμένη, αντιδημοκρατική και αυταρχική (Μπουραντάς, 2002, Δικαίος, Κουτούζης, Πολύζος, Σιγάλας, & Χλέτσος, 2000, Bach&Sisson, 2000, Thompson, 2002)

1.3.4. Πρακτικά προβλήματα κατά την εφαρμογή των πολιτικών υποκίνησης

Ο Torrigton αναφέρει δύο ακραία παραδείγματα που αποδεικνύουν την αναποτελεσματικότητα μη εξατομικευμένων πολιτικών παρακίνησης. Το πρώτο

παράδειγμα αφορά σε έναν εργάτη ορυχείου εξόρυξης διαμαντιών που εργάζεται και αμείβεται έχοντας συνδέσει την αμοιβή του με την ποσότητα του παραγόμενου όγκου διαμαντιών. Σε αυτή την περίπτωση, ο εργάτης παράγει μεγάλες ποσότητες μέτριας ποιότητας διαμαντιών. Ωστόσο, αν είχε συνδεθεί η αμοιβή του με την ποιότητα αντί της ποσότητας των διαμαντιών, θα επιτύγχανε η επιχείρηση μια περισσότερο υπεύθυνη παραγωγή και υπερπολλαπλάσια κέρδη τόσο για τον εργάτη όσο και για την επιχείρηση.

Το δεύτερο παράδειγμα αφορά έναν εκπαιδευτικό ο οποίος λαμβάνει πριμ παραγωγικότητας (μόνους) ανάλογα με τον αριθμό των μαθητών που έχει στην τάξη ή αναλογα με το ποσοστό των μαθητών του που επιτυγχάνουν υψηλούς βαθμούς, κίνητρα τα οποία δύνανται να οδηγήσουν σε διαμετρικά αντίθετα του επιθυμητού αποτελέσματα. Στην πρώτη περίπτωση, ενδεχομένως ο μεγάλος αριθμός μαθητών να δράσει ανασταλτικά στο εκπαιδευτικό αποτέλεσμα, ενώ στη δεύτερη η ευνοϊκή μεταχείριση και περαιτέρω υποβοήθηση των μαθητών με υψηλή απόδοση ώστε να επιτύχουν από υψηλότερη έως και άριστη απόδοση μπορεί να οδηγήσει σε απομόνωση των μετρίων μαθητών οι οποίοι προφανώς τυγχάνουν μεγαλύτερης ανάγκης βοήθειας (Torrington&Hall, 1998).

Πολλές επιχειρήσεις, δεν αξιοποιούν στο μέγιστο το σύνολο των δυνατοτήτων τους για την επίτευξη της μέγιστης παρακίνησης των εργαζομένων τους, καθώς δεν εφαρμόζουν εξατομικευμένες πολιτικές παρακίνησης του προσωπικού τους (Μπουραντάς, 2002). Δεν έχουν, εξάλλου, την ίδια αντίδραση όλοι οι εργαζόμενοι στα ίδια ερεθίσματα, τόσο λόγω ιδιοσυγκρασίας, όσο και γιατί δεν αναπτύσσουν τις ίδιες συμπεριφορές σε όλη την πορεία του εργασιακού τους βίου. Νέοι, ηλικιακά, εργαζόμενοι δύνανται να αξιολογούν ως πλέον σημαντική τη διασφάλιση ελεύθερου χρόνου και λιγότερου όγκου εργασίας για να διατηρούν χρόνο με τα παιδιά τους, ενώ μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι ενδεχομένως αποζητούν μεγαλύτερη εξουσία στην άσκηση των εργασιακών του καθηκόντων (Bach&Sisson, 2000).

1.3.5. Η παρακίνηση στον δημόσιο τομέα

Ο στόχος της παρακίνησης του προσωπικού δημοσίων οργανισμών δεν αφορά μόνο τον ελληνικό δημόσιο τομέα, καθώς σε πολλές χώρες υπάρχει έντονος

προβληματισμός και διενεργούνται έρευνες με γνώμονα την αποσύνδεση της παρακίνησης από την παροχή οικονομικών κινήτρων. Στην πρώτη περίπτωση, σε μια πειραματική μελέτη που έκανε το συμβούλιο του Surrey σε 400 εργαζόμενους σε δήμους διαπιστώθηκε ότι σε μεγάλο ποσοστό οι υπάλληλοι του δήμου θα προτιμούσαν διαφορετικά πακέτα κάλυψης όπως μεγαλύτερη άδεια, μικρότερο ωράριο, οδοντιατρική κάλυψη και παιδικό σταθμό παρά αύξηση στο μισθό τους (Bach&Sisson, 2000, Thompson, 2002).

Σε άλλη έρευνα της εφημερίδας Guardian οπότε ρωτήθηκαν οι αναγνώστες για τους παράγοντες που τους ικανοποιούν στην εργασία τους, η αμοιβή και τα πριμ παραγωγικότητας βρέθηκαν στην 28η θέση των προτιμήσεών τους. Αντίθετα, στις πρώτες θέσεις προτάθηκε η αυτονομία λήψης πρωτοβουλιών, η αυξημένη υπευθυνότητα, η αναγνώριση και ο σεβασμός από τους συναδέλφους τους (Thompson, 2002).

Η Ελλάδα βρίσκεται άλλη μια φορά σε κρίση λόγω των δομικών ανεπαρειών του οικονομικού μοντέλου της χώρας, της παγκόσμιας και εγχώριας οικονομικής κρίσης και της συνεπαγόμενης πολιτικής αβεβαιότητας. Η δημοσιοϋπαλληλική νοοτροπία, η έλλειψη καθηκοντολογίου, η πολυνομία, η παραοικονομία, η ατιμωρησία, η αναξιοκρατία, οι κακές εργασιακές συνθήκες, καθώς και η αδυναμία απόδοσης οικονομικών κινήτρων έχουν καλλιεργήσει στην κοινωνία μια νοοτροπία που περιγράφει τη δημόσια διοίκηση μη ικανή να υποκινήσει θετικά το προσωπικό της παρά μόνο υπαγορεύοντας τις αρχές της θεωρίας X δηλαδή της προβολής του διευθυντή ως «δυνάστη» του εργαζόμενου. Αντίθετα, ο ιδιωτικός τομέας μπορεί εύκολα να παράσχει οικονομικά κίνητρα, να εφαρμόσει θεωρητικά μοντέλα και να «ανακατατάξει» το προσωπικό με στόχο τη μεγιστοποίηση του κέρδους της επιχείρησης. Στον κυκεώνα της οικονομικής κρίσης, η υλοποίηση νομοθετικών ρυθμίσεων περί απαγόρευσης νέων προσλήψεων επιβάλλει τη διάλυση αυτών των στερεότυπων. Η δημόσια διοίκηση με την υιοθέτηση δοκιμασμένων ως προς την αποτελεσματικότητά τους πρακτικών από φορείς κυρίως του ιδιωτικού τομέα ωθείται ν' αναπτύξει σύγχρονες μεθόδους παρακίνησης του προσωπικού και μια νέα προσέγγιση προωθώντας την αναγκαιότητα αύξησης της παραγωγικότητας με ταυτόχρονο περιορισμό στο ελάχιστο του εργατικού της δυναμικού (Kontodimopoulos, Paleologou&Niakas, 2009). Χαρακτηριστικό πρόσφατο παράδειγμα υιοθέτησης σύγχρονων πρακτικών παρακίνησης αποτελεί το

Ταχυδρομικό Ταμειευτήριο. Το 2010, το Ταμειευτήριο κέρδισε το βραβείο της KPMG για τη χρήση της τεχνολογίας στη Διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού. Σύμφωνα με την Ιφιγένεια Κεφαλογιάννη, Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού, η ιδέα της ανάπτυξης ενός ολοκληρωμένου πληροφοριακού συστήματος που παρέχει πρόσβαση στο προσωπικό σε ειδική πλατφόρμα είχε ως στόχο τη βελτίωση των κοινωνικών σχέσεων και την αύξηση του επιπέδου αυτοεκτίμησης της ομάδας. Οι ενότητες της πλατφόρμας ήταν οι εξής (Kontodimopoulos, Paleologou&Niakas, 2009):

- μισθολογικά κλιμάκια
- ατομικός φάκελλος εργαζομένου
- χρήσιμα άρθρα
- άδειες
- προσκλήσεις για εθελοντικές - κοινωνικές - περιβαντολλογικές δράσεις
- θέματα επαγγελματικού ενδιαφέροντος
- ηλεκτρονική βιβλιοθήκη
- θέματα πρακτικών συμβουλών
- θέματα ασφάλειας και πρώτων βοηθειών και
- στη λειτουργία εσωτερικού δικτύου κοινωνικής δικτύωσης.

1.3.6. Προτεινόμενες δράσεις παρακίνησης

Προτεινόμενες δράσεις για την παρακίνηση των εργαζομένων γενικότερα αλλά και ειδικότερα για τον κλάδο των Σούπερ Μάρκετς συνιστούν οι εξής (Κουράκος & Καυκιάς, 2012, Labiris, Gitona, Drosou&Niakas, 2008):

- Συμμετοχή στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων
- Αύξηση του προσωπικού
- Προβολή του κύρους και της αξιοπρέπειάς τους μέσα από την ανάδειξη των επιτευγμάτων τους
- Διασφάλιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών με την παροχή των απαραίτητων αναλωσίμων
- Ανάπτυξη σύγχρονων υποδομών
- Διοικητική υποστήριξη και τεκμηρίωση του έργου τους
- Συνεχής εκπαίδευση και επιμόρφωση

- Αξιοποίηση των επιτευγμάτων της επιστήμης και της τεχνολογίας και συνέχιση της υποστήριξης μηχανημάτων υψηλής τεχνολογίας
- Δικαιοσύνη στις κρίσεις αξιολόγησης του προσωπικού
- Βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας (καθαριότητα – αισθητική)

Όλες αυτές οι πιθανές δράσεις παρακίνησης του προσωπικού για να επιτύχουν προαπαιτούν την ενεργό συμμετοχή του στη συνολική διαδικασία μετασχηματισμού, καθώς και την ενημέρωση σε κάθε στάδιο του σχεδιασμού και της υλοποίησης όλων των εμπλεκομένων. Η εν λόγω στρατηγική προϋποθέτει την ανάπτυξη καλής και ουσιαστικής σχέσης μεταξύ των εργαζομένων και της Διοίκησης. Η διασφάλιση της υγιούς επικοινωνίας συνιστά τον πλέον σημαντικό παράγοντα παρακίνησης του προσωπικού καθώς διαμορφώνει ένα θετικό ψυχολογικό συμβόλαιο για τη διατήρηση της εργασιακής ισορροπίας και της διοικητικής σταθερότητας.

1.4. Διεύθυνση και Ηγεσία

1.4.1. Ηγεσία

Τα μοντέλα ηγεσίας που χρησιμοποιούνται από τα εκάστοτε Σούπερ Μάρκετ καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τις εργασιακές σχέσεις, την ικανοποίηση του προσωπικού αλλά και την απόδοση του.

Η ηγεσία αφορά την ενεργοποίηση και καθοδήγηση του προσωπικού για τη διεκπεραίωση των απαιτούμενων εργασιών που θα έχουν ως αποτέλεσμα την επίτευξη των αντικειμενικών σκοπών του ιδρύματος. Η διεύθυνση αποτελεί τον συνδυασμό κριτικού κριτικού μεταξύ των μελών του οργανισμού σε ένα ενιαίο και συντονισμένο σύνολο. Μετά τον προγραμματισμό, την οργάνωση και τη στελέχωση του οργανισμού ο προϊστάμενος πρέπει να κατευθύνει το προσωπικό και τις επιμέρους δραστηριότητες προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι του οργανισμού (Λανάρα, 2004).

Η ηγεσία είναι η διαδικασία επιρροής ενός ατόμου σε μια ομάδα ή οργανισμό και συνεπάγεται τον καθορισμό αντικειμενικών στόχων της ομάδας ή του οργανισμού, την δημιουργία κινήτρων για την παραγωγή έργου, τη συμβολή στην διατήρηση της ομάδας και της κουλτούρας της. Οι τύποι ηγεσίας καθώς και η επιρροή τους στην

ομάδα είναι (Λανάρα, 2004):

- Αυταρχική ηγεσία, με χαρακτηριστικό την καλλιέργεια σχέσεων επιθετικότητας, απάθειας και εκμηδένισης της πρωτοβουλίας στην ομάδα.
- Δημοκρατική (συμμετοχική) ηγεσία, που προσανατολίζει τους υπαλλήλους στην ομαδική εργασία και στις ανθρώπινες αξίες.
- Φιλελεύθερη (μη καθολική) ηγεσία, που οδηγεί σε μη ικανοποίηση του προσωπικού και σε χαμηλά επίπεδα παραγωγικότητας.
- Μεταρρυθμιστική, που φέρνει επαναστατικές αλλαγές και συμβάλει στην εξέλιξη των μελών της ομάδας.

Ο ηγέτης είναι το άτομο που επηρεάζει την ομάδα με κατεύθυνση την επίτευξη των επιθυμητών στόχων της ομάδας ή του οργανισμού. Υπάρχουν διάφορες θεωρίες για τον χαρακτηρισμό ενός ατόμου ως ηγέτη.

- Η θεωρία των χαρακτηριστικών (ευφυΐα, ικανότητα συνεργασίας, δυναμικότητα, κύρος).
- Η θεωρία της συμπεριφοράς (η ηγετική συμπεριφορά μπορεί να είναι αποτέλεσμα εκπαίδευσης).
- Η θεωρία του απρόοπτου (η επίδραση απρόοπτων μεταβλητών αναδεικνύει τον ηγέτη).
- Η θεωρία του μετασχηματισμού (ο ηγέτης ανακαλύπτει την ανάγκη για αλλαγή και με όραμα οδηγεί την ομάδα προς αυτήν εμπνυχώνοντάς την).

Επίσης, τα απαραίτητα προσόντα επιτυχημένου ηγέτη θεωρούνται (Λανάρα, 2004):

- α) Γνώση: Πλήρη γνώση του τομέα δραστηριότητάς του.
- β) Εμπειρία: Μεγάλη γνωσιολογική και εννοιολογική πείρα.
- γ) Δεξιότητες: Είναι εμπειρογνώμονας.
- δ) Εμπιστοσύνη: Οι ικανότητες και οι γνώσεις του δημιουργούν δικαιολογημένη εμπιστοσύνη που φαίνεται.
- ε) Μετακίνηση: Μετακινείται εύκολα και είναι ευχάριστα αποδεκτός.
- στ) Παραγωγικότητα: Θέλει να επιτυγχάνει.

ζ) Αναγνώριση: Ικανοποιείται από την εργασία του.

η) Ηγεσία: Ευχαρίστως ηγείται στον τομέα του, αφιερώνει χρόνο και προσπάθειες για το σκοπό αυτό.

Κεντρικό σημείο της διεύθυνσης είναι η παραγωγική εργασία των εργαζομένων για την επίτευξη των επιθυμητών αποτελεσμάτων και η οποία προϋποθέτει καλή χρησιμοποίηση και αξιοποίηση του προσωπικού. Συγκεκριμένα η διεύθυνση αποβλέπει στην κάλυψη των αναγκών και των υπηρεσιών με την σωστή και αποτελεσματική καθοδήγηση του προσωπικού. Επίσης, η επικοινωνία είναι από τα κυριότερα θέματα που απασχολούν τη διεύθυνση καθώς όλες οι ενέργειες και λειτουργίες του διευθύνοντα περιέχουν την επικοινωνία. Κατά καιρούς έχουν αναπτυχθεί διάφορα θεωρητικά συστήματα επικοινωνίας τα οποία εφαρμόζονται ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν σε κάθε οργανισμό. Κάποια από αυτά είναι: η οριζόντια επικοινωνία μεταξύ τμημάτων και προσωπικού ίδιου ιεραρχικού επιπέδου και η διαγώνια επικοινωνία μεταξύ ατόμων και τμημάτων που δεν βρίσκονται στο ίδιο επίπεδο ιεραρχίας.

Οι πιο συνηθισμένοι τρόποι επικοινωνίας είναι (Ball, 1992):

- α. Επαφή πρόσωπο με πρόσωπο
- β. Χρησιμοποίηση τηλεπικοινωνιακών μέσων
- γ. Γραπτά, αριθμοί, σύμβολα, εικόνες
- δ. Χειρονομίες, κινήσεις
- ε. Συμπεριφορά

Εμπόδια που δεν καθιστούν εφικτή την επικοινωνία είναι:

- α. Εξωγενείς οργανικές αδυναμίες
- β. Η ιδιοσυγκρασία των ατόμων
- γ. Προσωπικές σχέσεις μεταξύ των ατόμων
- δ. Αδυναμίες της γλώσσας

Κεφάλαιο 2 Έρευνα Πρωτογενών Στοιχείων

2.1. Μεθοδολογία της Έρευνας

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται αναφορά στη Μεθοδολογία, το δείγμα της έρευνας, το σχεδιασμό του ερωτηματολογίου καθώς και το ίδιο το ερωτηματολόγιο, μέσω του οποίου διερευνώνται οι απόψεις των εργαζομένων των Σούπερ Μάρκετ του Νομού Χαλκιδικής σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και την παρακίνηση.

2.2. Η Μέθοδος της Έρευνας

Η κατάλληλη ερευνητική μέθοδος επιλέχθηκε με βάση προηγούμενες παρόμοιες έρευνες καθώς επίσης και για την εξυπηρέτηση των στόχων μέσα από την διατύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων. Η παρούσα έρευνα πρωτογενών στοιχείων χαρακτηρίζεται ως ποσοτική και η διεξαγωγή της θα γίνει με την χρήση ερωτηματολογίου, εργαλείο που χρησιμοποιείται κατά κόρον σε παρόμοιου είδους έρευνες (DeVaous, 2007).

Ο κύριος σκοπός της παρούσης έρευνας είναι η μελέτη της παρακίνησης και της επαγγελματικής ικανοποίησης σε εργαζόμενους των Σούπερ Μάρκετ του Νομού Χαλκιδικής και η εξέταση πιθανής συσχέτισης μεταξύ της παρακίνησης και της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Ερευνητικές Υποθέσεις

1. Υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στις αυτό-καθοριζόμενες αυτόνομες μορφές παρακίνησης (εσωτερική παρακίνηση για ευχαρίστηση, για επίτευξη, για γνώση και αναγνωρίσιμη ρύθμιση) και στους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης (μισθός, φύση της εργασίας, προαγωγή στην εργασία, προϊστάμενος, συνολικά ο φορέας εργασίας, συνθήκες εργασίας).
2. Υπάρχει αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στις μη αυτό-καθοριζόμενες μορφές παρακίνησης (μη παρακίνηση, εξωτερική ρύθμιση, εσωτερική πίεση) και στους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης (μισθός, φύση της εργασίας, προαγωγή στην εργασία, προϊστάμενος, συνολικά ο φορέας

εργασίας, συνθήκες εργασίας).

3. Τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος σχετίζονται με την ικανοποίηση του προσωπικού.

2.3. Το Ερευνητικό Εργαλείο

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία επιλέξαμε το ερωτηματολόγιο ως το εργαλείο συλλογής των δεδομένων της έρευνας.

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας δημιουργήθηκε με βάση προηγούμενες έρευνες στο πεδίο της ηγεσίας, της ικανοποίησης και της παρακίνησης των εργαζομένων, συγκεκριμένα τα άρθρα που χρησιμοποιήθηκαν ήταν τα:

- Για την παρακίνηση των εργαζομένων θα χρησιμοποιηθεί το ερωτηματολόγιο εσωτερικής-εξωτερικής παρακίνησης του Χριστοδουλίδη (2004) που έχει βασιστεί στο «TheBlaisWorkMotivationInventory» (Blais, Briere, Lachance, Riddle&Valerand 1993)
- Το ερωτηματολόγιο ικανοποίησης εργαζομένων (E.S.I. Koustelios&Bagiatis 1997).

Αναλυτικότερα, το ερωτηματολόγιο για την παρακίνηση των εργαζομένων αποτελείται από 35 ερωτήσεις κάτω από την γενική ερώτηση «τί σας ωθεί να κάνετε αυτή τη δουλειά;» που αντιστοιχούν σε 5 παράγοντες:

1. «Εσωτερική Παρακίνηση» (12 θέματα π.χ. γιατί περνώ ευχάριστα σε αυτή τη δουλειά)
2. «Αναγνωρίσιμη Ρύθμιση» (4 θέματα π.χ. γιατί είναι η δουλειά που διάλεξα και που προτιμώ για να έχω μια συγκεκριμένη ποιότητα ζωής)
3. «Εσωτερική πίεση», (3 θέματα π.χ. γιατί η δουλειά μου είναι η ζωή μου και δεν θέλω να αποτύχω)
4. «Εξωτερική Ρύθμιση» (6 θέματα π.χ. γιατί μου επιτρέπει να βγάλω λεφτά)
5. «Μη Παρακίνηση» (10 θέματα π.χ. δεν ξέρω οι συνθήκες εργασίας μας είναι μη ρεαλιστικές)

Οι απαντήσεις δίνονται σε 7-βάθμια κλίμακα Likert όπου 1= δεν ανταποκρίνεται καθόλου και 7= ανταποκρίνεται ακριβώς.

Το ερωτηματολόγιο ικανοποίησης εργαζομένων (E.S.I. Koustelios&Bagiatis 1997) αποτελείται από 6 υπό-κλίμακες καθώς επίσης η αξιοπιστία και η εγκυρότητα του φαίνεται να επιβεβαιώνονται από προηγούμενες έρευνες (Koutselios&Bagiatis 1997; Koustelios&kousteliou 1998; Koustelios 2001; Koustelios&Tsigilis 2005). Το ερωτηματολόγιο αξιολογεί την ικανοποίηση του προσωπικού εξετάζοντας 6 διαφορετικούς παράγοντες της εργασίας με συνολικά 24 θέματα:

1. Ο παράγοντας «φύση της εργασίας» (4 θέματα π.χ. η δουλειά μου είναι αξιόλογη)
2. Ο παράγοντας «μισθός» (4 θέματα π.χ. πληρώνομαι λιγότερο απ' ότι αξίζω)
3. Ο παράγοντας «προαγωγή» (3 θέματα π.χ. οι προοπτικές μου για προαγωγή-εξέλιξη είναι περιορισμένες)
4. Ο παράγοντας «προϊστάμενος» (4 θέματα π.χ. ο προϊστάμενός μου είναι αγενής).
5. Ο παράγοντας «συνθήκες εργασίας» (5 θέματα π.χ. οι συνθήκες εργασίας μου είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ).
6. Ο παράγοντας «συνολικά ο φορέας» (4 θέματα π.χ. είναι ο καλύτερος εργοδότης που έχω δουλέψει ποτέ).

Οι απαντήσεις δίνονται σε 5-βάθμια κλίμακα Likert όπου 1= συμφωνώ απόλυτα και 5= διαφωνώ απόλυτα.

2.4. Αξιοπιστία και εγκυρότητα του ερευνητικού εργαλείου

Το ερωτηματολόγιο που επιλέχθηκε για την διεξαγωγή και την συλλογή των δεδομένων της έρευνας πρωτογενών στοιχείων θα ελεγχθεί για την εγκυρότητα και την αξιοπιστία του. Συνεπώς η εγκυρότητα του ερωτηματολογίου επιβεβαιώνεται από το γεγονός ότι οι επιλεγμένες ερωτήσεις είναι προϊόν θεωρητικής ανάλυσης που έχει πραγματοποιηθεί σε πλήθος ερευνών. Στο ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας δε φαίνεται να υπάρχει πρόβλημα εγκυρότητας κατά τη συμπλήρωση, διότι όλες οι

ερωτήσεις και οι οδηγίες είναι διατυπωμένες με σαφήνεια αλλά και για τυχόν απορίες ο ερευνητής ήταν στη διάθεση των ερωτώμενων.

Η αξιοπιστία αφορά το κατά πόσο μία δοκιμασία ή έρευνα αναδεικνύει το πραγματικό μέγεθος του υπό μελέτη χαρακτηριστικού. Η αξιοπιστία είναι συνώνυμη της συνέπειας και της όπως αυτή ορίζεται μέσω την επαναληπτικότητας και της αναπαραγωγιμότητας ενός αποτελέσματος. Όταν ισχύει κάτι τέτοιο, τότε μπορεί κανείς να ισχυριστεί ότι εκτιμά σε πολύ μεγάλο βαθμό την πραγματική τιμή του εξεταζόμενου χαρακτηριστικού ελαχιστοποιώντας παράλληλα την τιμή του σφάλματος. Η εκτίμηση της αξιοπιστίας έγινε με τον υπολογισμό της τιμής του συντελεστή εσωτερικής συνέπειας *alpha* (α) του *Cronbach*.

Τιμές αξιοπιστίας μεγαλύτερες της τιμής 0,70 θεωρούνται αποδεκτές (DeVaus, 2007).

Πίνακας: Reliability Statistics

Factor	Cronbach's Alpha	N of Items
Συνολική Παρακίνηση	.803	35
Συνολική Ικανοποίηση	.820	24
Εσωτερική παρακίνηση	.693	12
Αναγνωρίσημη ρύθμιση	.710	4
Εσωτερική πίεση	.748	3
Εξωτερική ρύθμιση	.840	6
Μη παρακίνηση	.901	10
Φύση της εργασίας	.703	4
Μισθός	.891	4
Προαγωγή	.710	3
Προϊστάμενος	.855	4
Συνθήκες εργασίας	.832	5
Συνολικά ο φορέας	.820	4

Η ανάλυση αξιοπιστίας που εκτελέστηκε είχε ως αποτέλεσμα συντελεστές αξιοπιστίας CronbachAlpha μεγαλύτερους του 0.7 βάσει του οποίου διαπιστώνεται ικανοποιητική εσωτερική συνέπειας αξιοπιστία των ερωτηματολογίων.

2.5. Ο πληθυσμός και το δείγμα της έρευνας

Ο πληθυσμός της έρευνας ή στατιστικός πληθυσμός (study population), είναι το τμήμα του ευρύτερου πληθυσμού, που μπορεί να συμπεριληφθεί στην έρευνα, επομένως αποτελείται από τα υποψήφια στοιχεία, που μπορούν να επιλεγούν για το σχηματισμό του δείγματος (DeVaus, 2007).

Στην παρούσα έρευνα ο πληθυσμός στόχος είναι οι εργαζόμενοι στα Σούπερ Μάρκετ του Νομού Χαλκιδικής. Επιλέχθηκαν εργαζόμενοι από 3 μεγάλα σούπερ μάρκετ του Νομού, Μασούτης, Carrefour, Lidl με σκοπό την άμεση και γρήγορη συλλογή του δείγματος. Το τελικό μέγεθος του δείγματος έφτασε τους 60 εργαζόμενους (20 από κάθε Σούπερ Μάρκετ). Η επιλογή των ερωτώμενων έγινε τυχαία για λόγους βολικότητας και πρόσβασης του ερευνητή σε αυτούς.

2.6. Διεξαγωγή της έρευνας

Πιλοτική φάση έρευνας

Πριν από την διανομή των ερωτηματολογίων, πραγματοποιήθηκε μια πιλοτική φάση χορήγησης του, με σκοπό να διαπιστωθεί η αποτελεσματικότητά του σαν εργαλείο, να επισημανθούν τα πιθανά λάθη ή ελλείψεις του και να γίνουν κάποιες διορθωτικές αλλαγές.

Η συγκεκριμένη δοκιμαστική φάση έγινε σε δείγμα ζεργαζομένων. Η επιλογή των ατόμων της πιλοτικής φάσης έγινε με στόχο την όσο το δυνατόν ομοιότητα τους με το δείγμα της έρευνας και ακολούθως τα άτομα αυτά δεν συμμετείχαν στην συνέχεια στην διεξαγωγή της έρευνας.

Η διαδικασία της συμπλήρωσής του δεν έδειξε ιδιαίτερα προβλήματα. Το ερωτηματολόγιο κρίθηκε πως έχει το κατάλληλο μέγεθος (πως δεν ήταν πολύ μεγάλο), πως είναι ευκολοδιάβαστο και το θέμα του αρκετά ενδιαφέρον για τους ερωτώμενους.

Η Διαδικασία της έρευνας

Όπως αναφέρθηκε στο κεφάλαιο της δειγματοληψίας, η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε δείγμα εργαζομένων των Σούπερ Μάρκετ του Νομού Χαλκιδικής.

Χρονικά η έρευνα πραγματοποιήθηκε από της 5 έως τις 20 Δεκεμβρίου 2014 και το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε από 60 εργαζομένους.

Ο ερευνητής ήταν παρόν κατά την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου από τους ερωτώμενους εξασφαλίζοντας την κατανόηση των ερωτήσεων και τη μη απώλεια απαντήσεων. Με τον τρόπο αυτό αποφεύχθηκαν παρερμηνείες και απώλειες δεδομένων κατά τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων. Επίσης, ο ερευνητής διαβεβαίωσε τους ερωτώμενους σχετικά με την ανωνυμία των ερωτηματολογίων και την χρήση των αποτελεσμάτων μόνο για ερευνητικούς σκοπούς.

2.7. Ανάλυση Δεδομένων

Η ανάλυση των δεδομένων της έρευνας πρωτογενών στοιχείων θα γίνει με τη χρήση του προγράμματος στατιστικής ανάλυσης SPSS 20.0.

Για την ανάλυση και παρουσίαση των αποτελεσμάτων θα χρησιμοποιηθούν:

- Περιγραφική στατιστική ανάλυση
- Συγκριτική στατιστική ανάλυση για την διαπίστωση τυχόν στατιστικής σημαντικότητας.

Ειδικότερα, για την εξέταση των γραμμικών σχέσεων των μεταβλητών θα χρησιμοποιηθεί ο συντελεστής Pearson και για τις στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των ομάδων επιλέχθηκε η ανάλυση διακύμανσης (ANOVA test). Η επιλογή των τεστ έγινε με βάση το επίπεδο μέτρησης των μεταβλητών σε κάθε ζευγάρι μεταβλητών που υποβαλλόταν σε διαδικασία συσχέτισης.

Η διαδικασία ελέγχου υπόθεσης θα χρησιμοποιηθεί για την εξακρίβωση των συσχετίσεων και θα επαναληφθεί για κάθε ζευγάρι μεταβλητών.

Η διαδικασία ελέγχου-υπόθεσης που θα ακολουθηθεί είναι η εξής:

H_0 = Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της μεταβλητής A και της μεταβλητής B.

H_A = Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της μεταβλητής A και της μεταβλητής B.

Σαν επίπεδο σημαντικότητας τέθηκε το $\alpha=0.05$

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 Αποτελέσματα της Έρευνας Πρωτογενών Στοιχείων

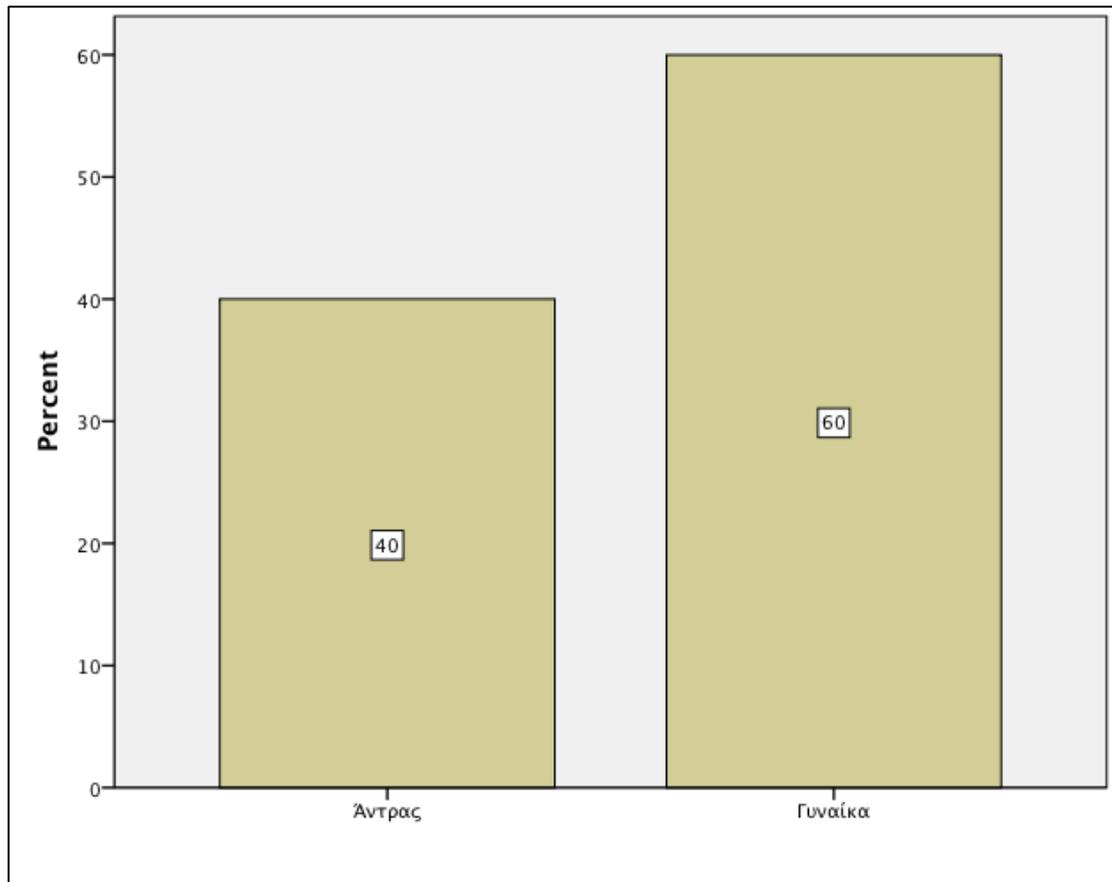
3.1. Περιγραφική Στατιστική Ανάλυση των Αποτελεσμάτων

- Φύλο

Ο Πίνακας 1 και το Διάγραμμα 1 παρουσιάζουν τις συχνότητες και το ποσοστό για κάθε φύλο που συμμετείχε στην έρευνα. Οι άνδρες αποτελούν το 40% των ερωτώμενων, ενώ οι γυναίκες το 60%.

Πίνακας 1: Φύλο

	Συχνότητα	Ποσοστό
Άντρας	24	40
Γυναίκα	36	60
Σύνολο	60	100.0



Διάγραμμα 1: Φύλο

- Ηλικία

Σχετικά με την ηλικία των ερωτώμενων, ο μέσος όρος είναι τα 37.9 έτη με τυπική απόκλιση 7.97 (Πίνακας 2).

Πίνακας 2: Ηλικία

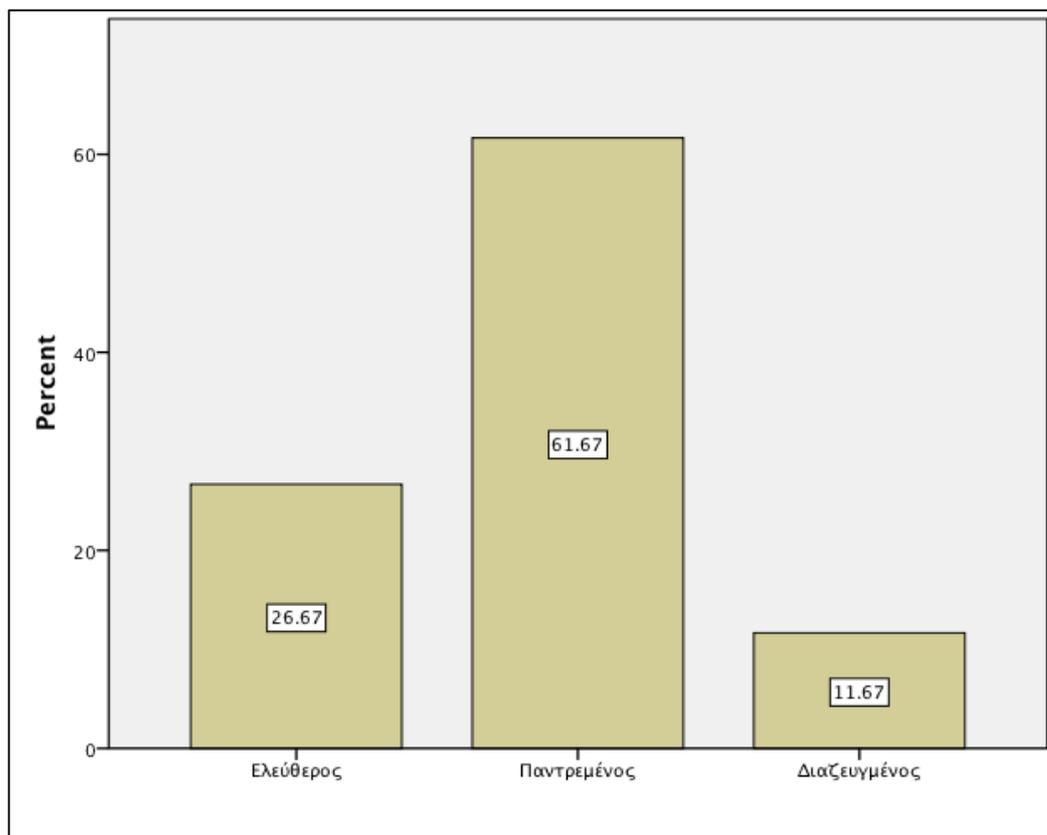
	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλιση
Ηλικία	60	22.00	62.00	37.9500	7.97119
Valid N (listwise)	60				

- Οικογενειακή κατάσταση

Ο Πίνακας 3 και το Διάγραμμα 2 παρουσιάζουν τις συχνότητες και το ποσοστό σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση των ερωτώμενων. Συγκεκριμένα, οι παντρεμένοι αποτελούν σχεδόν τα 2/3 του δείγματος (61.7%) και ακολουθούν οι ελεύθεροι με 26.7% και οι διαζευγμένοι με 11.7%.

Πίνακας 3: Οικογενειακή κατάσταση

	Συχνότητα	Ποσοστό
Ελεύθερος	16	26.7
Παντρεμένος	37	61.7
Διαζευγμένος	7	11.7
Σύνολο	60	100.0



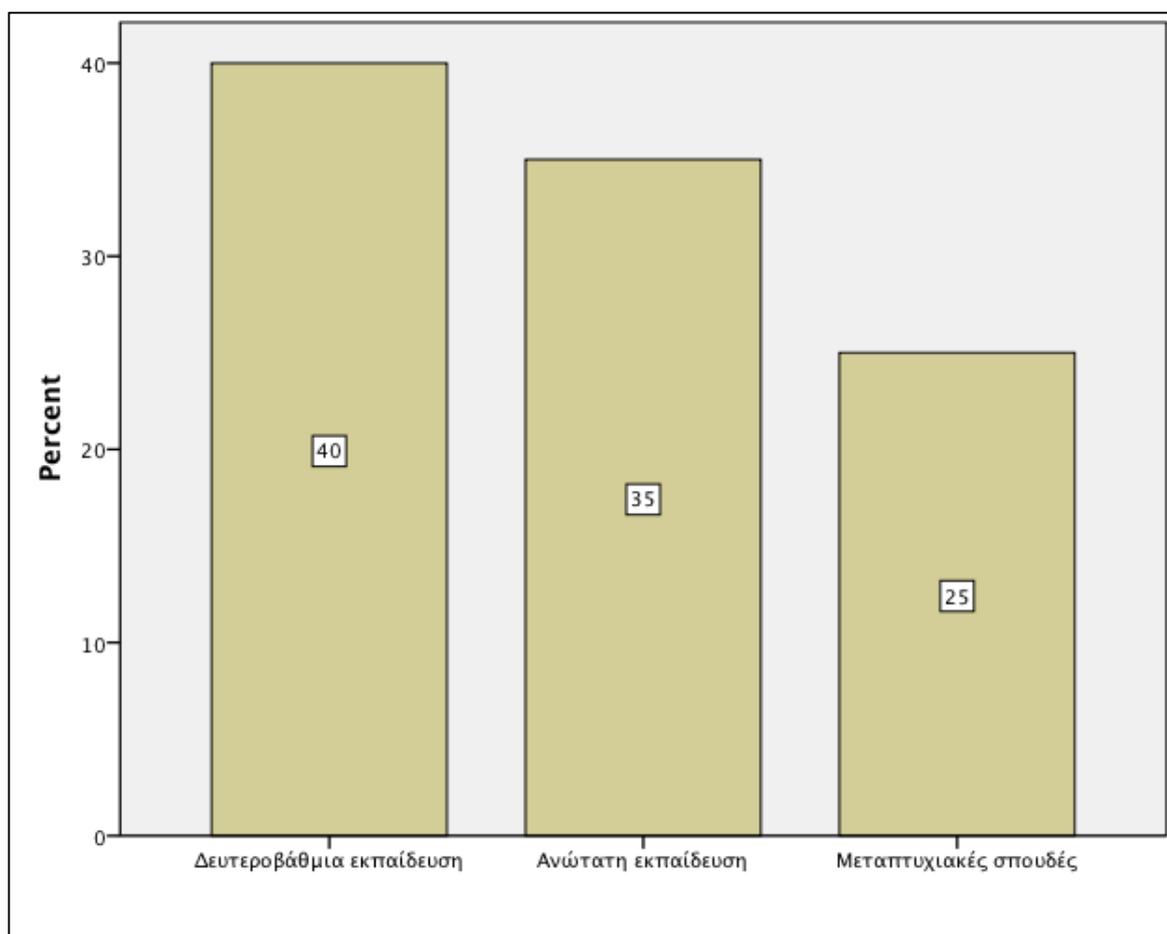
Διάγραμμα 2: Οικογενειακή κατάσταση

- Μορφωτικό επίπεδο

Σχετικά με το μορφωτικό επίπεδο, το δείγμα των ερωτώμενων αποτελείται στο μεγαλύτερο ποσοστό του από αποφοίτους δευτεροβάθμιας και ανώτατης εκπαίδευσης σε ποσοστό 40 και 33% αντίστοιχα, ενώ 25% έχει ολοκληρώσει μεταπτυχιακές σπουδές (Πίνακας 4, Διάγραμμα 3).

Πίνακας 4: Μορφωτικό επίπεδο

	Συχνότητα	Ποσοστό
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	24	40.0
Ανώτατη εκπαίδευση	21	33.0
Μεταπτυχιακές σπουδές	15	25.0
Σύνολο	60	100.0



Διάγραμμα 3: Μορφωτικό επίπεδο

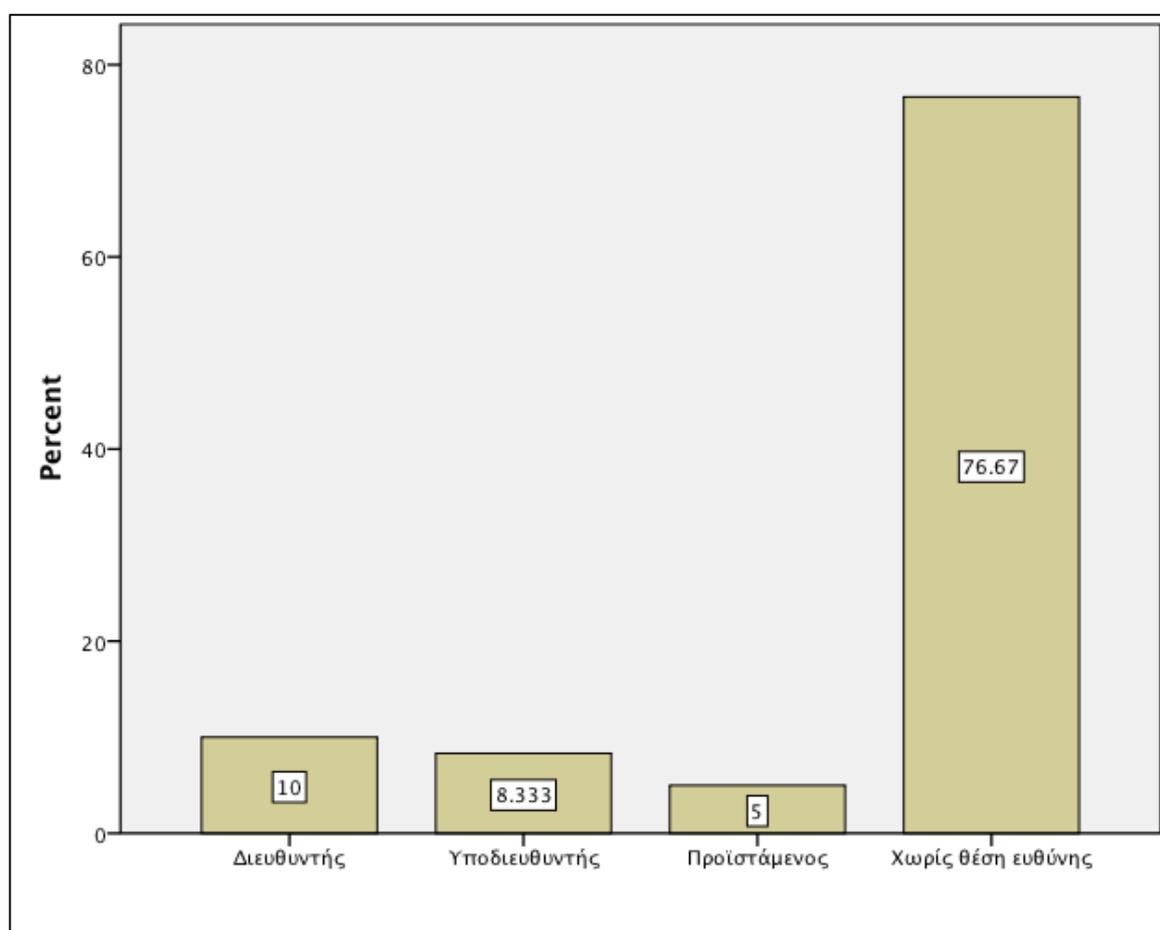
- Θέση

Ο Πίνακας 5 και το Διάγραμμα 4 παρουσιάζουν τις συχνότητες και το ποσοστό σχετικά με τη θέση των ερωτώμενων στο Σούπερ Μάρκετ. Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος αποτελείται από ερωτώμενους χωρίς κάποια θέση ευθύνης (76.7%), ενώ ακολουθούν οι διευθυντές (10%), οι υποδιευθυντές με ποσοστό 8.3% και τέλος

οι προϊστάμενοι με 5%.

Πίνακας 5: Θέση

	Συχνότητα	Ποσοστό
Διευθυντής	6	10.0
Υποδιευθυντής	5	8.3
Προϊστάμενος	3	5.0
Χωρίς θέση ευθύνης	46	76.7
Σύνολο	60	100.0



Διάγραμμα 4: Θέση

- Χρόνια εργασίας στο συγκεκριμένο Σούπερ Μάρκετ

Σχετικά με τα χρόνια εργασίας των ερωτώμενων στο Σούπερ Μάρκετ, κατά μέσο όρο βρίσκονται εκεί για 11.2 έτη (Πίνακας 6).

Πίνακας 6: Χρόνια εργασίας

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Χρόνια εργασίας στο συγκεκριμένο Σούπερ Μάρκετ	60	1	23	11.20	4.967
Valid N (listwise)	60				

Παρακίνηση

Πιθανές απαντήσεις: 1=Δεν ανταποκρίνεται καθόλου, 4= Ανταποκρίνεται μέτρια, 7= Ανταποκρίνεται ακριβώς

Ο Πίνακας 8 παρουσιάζει τους μέσους όρους, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τις διαστάσεις της παρακίνησης.

Συγκεκριμένα, μεγαλύτερο μέσο όρο εμφανίζει η «εξωτερική ρύθμιση» (4.89), και ακολουθούν η «εσωτερική πίεση» με 4.27, η «αναγνωρίσιμη ρύθμιση» με 4.20, η «εσωτερική παρακίνηση» με 4.07 και τέλος η «μη παρακίνηση με 2.98».

Πίνακας 8: Διαστάσεις της παρακίνησης

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Εσωτερική παρακίνηση	60	1.83	6.00	4.0722	1.05682
Αναγνωρίσιμη ρύθμιση	60	2.25	6.25	4.2000	.99554
Εσωτερική πίεση	60	1.67	6.67	4.2722	1.45036
Εξωτερική ρύθμιση	60	3.33	6.50	4.8972	.80201
Μη παρακίνηση	60	1.20	5.60	2.9883	1.14907
Valid N (listwise)	60				

Γιατί κάνετε αυτή τη δουλειά;

1. Για τις κοινωνικές παροχές που παρέχει αυτή η δουλειά (περίθαλψη, ασφαλιστικά ταμεία κλπ.)

Ο Πίνακας 9 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “για τις κοινωνικές παροχές που παρέχει αυτή η δουλειά (περίθαλψη, ασφαλιστικά ταμεία κλπ.)” εμφανίζει μέσο όρο 4.93 (τυπική απόκλιση 1.43).

Πίνακας 9: Παρακίνηση 1

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλιση
Παρακίνηση 1	60	1.00	6.00	4.9333	1.43641
Valid N (listwise)	60				

2. Γιατί είναι η δουλειά που διάλεξα και που προτιμώ, για να έχω μια συγκεκριμένη ποιότητα ζωής.

Ο Πίνακας 10 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Γιατί είναι η δουλειά που διάλεξα και που προτιμώ, για να έχω μια συγκεκριμένη ποιότητα ζωής” εμφανίζει μέσο όρο 5.03 (τυπική απόκλιση 1.22).

Πίνακας 10: Παρακίνηση 2

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλιση
Παρακίνηση 2	60	2.00	7.00	5.0333	1.22082
Valid N (listwise)	60				

3. Δεν ξέρω, έχω την εντύπωση ότι δεν έχω αυτά που χρειάζονται για να κάνω αυτή τη δουλειά καλά.

Ο Πίνακας 11 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Δεν ξέρω, έχω την εντύπωση ότι δεν έχω αυτά που χρειάζονται για να κάνω αυτή τη δουλειά καλά” εμφανίζει μέσο όρο 2.68 (τυπική απόκλιση 1.47).

Πίνακας 11: Παρακίνηση 3

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλιση
Παρακίνηση 3	60	1.00	6.00	2.6833	1.47857
Valid N (listwise)	60				

4. Για τις ανεπανάληπτες στιγμές χαράς που μου δίνει αυτή η δουλειά.

Ο Πίνακας 12 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Για τις ανεπανάληπτες στιγμές χαράς που μου δίνει αυτή η δουλειά” εμφανίζει μέσο όρο 3.23 (τυπική απόκλιση 1.66).

Πίνακας 12: Παρακίνηση 4

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλιση
Παρακίνηση 4	60	1.00	7.00	3.2333	1.66078
Valid N (listwise)	60				

5. Λόγω της ευχάριστης εμπειρίας του να μαθαίνω καινούργια πράγματα σ’ αυτή τη δουλειά.

Ο Πίνακας 13 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Λόγω της ευχάριστης εμπειρίας του να μαθαίνω καινούργια πράγματα σ’ αυτή τη δουλειά” εμφανίζει μέσο όρο 3.70 (τυπική απόκλυση 1.57).

Πίνακας 13: Παρακίνηση 5

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Παρακίνηση 5	60	1.00	7.00	3.7000	1.57631
Valid N (listwise)	60				

6. Γιατί μου επιτρέπει να βγάλω λεφτά

Ο Πίνακας 14 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Γιατί μου επιτρέπει να βγάλω λεφτά” εμφανίζει μέσο όρο 5.31 (τυπική απόκλυση 1.06).

Πίνακας 14: Παρακίνηση 6

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Παρακίνηση 6	60	3.00	7.00	5.3167	1.06551
Valid N (listwise)	60				

7. Για τα ωραία συναισθήματα που νιώθω σ’ αυτή τη δουλειά.

Ο Πίνακας 15 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Για τα ωραία συναισθήματα που νιώθω σ’ αυτή τη δουλειά” εμφανίζει μέσο όρο 3.36 (τυπική απόκλυση 1.35).

Πίνακας 15: Παρακίνηση 7

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Παρακίνηση 7	60	1.00	6.00	3.3667	1.35255
Valid N (listwise)	60				

8. Δεν ξέρω, δεν τα καταφέρνω καλά με τα σημαντικά καθήκοντα αυτής της δουλειάς.

Ο Πίνακας 16 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Δεν ξέρω, δεν τα καταφέρνω καλά με τα σημαντικά καθήκοντα αυτής της δουλειάς” εμφανίζει μέσο όρο 2.61 (τυπική απόκλυση 1.64).

Πίνακας 16: Παρακίνηση 8

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Παρακίνηση 8	60	1.00	6.00	2.6167	1.64772
Valid N (listwise)	60				

9. Για την αίσθηση της επίτευξης που νιώθω κάνοντας τη δουλειά μου με ένα προσωπικό και μοναδικό τρόπο.

Ο Πίνακας 17 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Για την αίσθηση της επίτευξης που νιώθω κάνοντας τη δουλειά μου με ένα προσωπικό και μοναδικό τρόπο” εμφανίζει μέσο όρο 4.50 (τυπική απόκλυση 1.30).

Πίνακας 17: Παρακίνηση 9

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Παρακίνηση 9	60	1.00	7.00	4.5000	1.30838
Valid N (listwise)	60				

10. Δεν ξέρω, το επίπεδο των απαιτήσεων για την απόδοση που επιβάλλεται να έχουμε, είναι πολύ υψηλό.

Ο Πίνακας 18 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Δεν ξέρω, το επίπεδο των απαιτήσεων για την απόδοση που επιβάλλεται να έχουμε, είναι πολύ υψηλό” εμφανίζει μέσο όρο 3.00 (τυπική απόκλυση 1.62).

Πίνακας 18: Παρακίνηση 10

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Παρακίνηση 10	60	1.00	6.00	3.0000	1.62606
Valid N (listwise)	60				

11. Για την ευχαρίστηση που βιώνω από τη διεύρυνση των γνώσεών μου σε διάφορα ενδιαφέροντα θέματα.

Ο Πίνακας 19 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Για την ευχαρίστηση που βιώνω από τη διεύρυνση των γνώσεών μου σε διάφορα ενδιαφέροντα θέματα” εμφανίζει μέσο όρο 4.41 (τυπική απόκλυση 1.29).

Πίνακας 19: Παρακίνηση 11

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλιση
Παρακίνηση 11	60	2.00	6.00	4.4167	1.29263
Valid N (listwise)	60				

12. Για την πληρωμή

Ο Πίνακας 20 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “για την πληρωμή” εμφανίζει μέσο όρο 5.26 (τυπική απόκλιση 1.20).

Πίνακας 20: Παρακίνηση 12

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλιση
Παρακίνηση 12	60	1.00	7.00	5.2667	1.20545
Valid N (listwise)	60				

13. Δεν ξέρω, πολλές φορές νοιώθω ανήμπορος γι' αυτή τη δουλειά

Ο Πίνακας 21 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Δεν ξέρω, πολλές φορές νοιώθω ανήμπορος γι' αυτή τη δουλειά” εμφανίζει μέσο όρο 2.56 (τυπική απόκλιση 1.30).

Πίνακας 21: Παρακίνηση 13

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλιση
Παρακίνηση 13	60	1.00	6.00	2.5667	1.30665
Valid N (listwise)	60				

14. Γιατί προσωπικά αισθάνομαι ότι πραγματικά θα όφειλα να είμαι καλός σ' αυτή τη δουλειά και θα ένοιωθα πολύ ατυχής διαφορετικά.

Ο Πίνακας 22 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Γιατί προσωπικά αισθάνομαι ότι πραγματικά θα όφειλα να είμαι καλός σ' αυτή τη δουλειά και θα ένοιωθα πολύ ατυχής διαφορετικά” εμφανίζει μέσο όρο 4.00 (τυπική απόκλιση 1.39).

Πίνακας 22: Παρακίνηση 14

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλιση
Παρακίνηση 14	60	1.00	7.00	4.0000	1.39004
Valid N (listwise)	60				

15. Γιατί διάφορες πλευρές αυτής της δουλειάς διεγείρουν την περιέργειά μου.

Ο Πίνακας 23 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Γιατί διάφορες πλευρές αυτής της δουλειάς διεγείρουν την περιέργειά μου” εμφανίζει μέσο όρο 4.25 (τυπική απόκλιση 1.21).

Πίνακας 23: Παρακίνηση 15

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλιση
Παρακίνηση 15	60	2.00	7.00	4.2500	1.21606
Valid N (listwise)	60				

16. Για την ευχαρίστηση που νοιώθω όταν ανταποκρίνομαι στις ενδιαφέρουσες προκλήσεις της δουλειάς μου

Ο Πίνακας 24 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις

μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Για την ευχαρίστηση που νοιώθω όταν ανταποκρίνομαι στις ενδιαφέρουσες προκλήσεις της δουλειάς μου” εμφανίζει μέσο όρο 4.83 (τυπική απόκλιση 1.13).

Πίνακας 24: Παρακίνηση 16

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλιση
Παρακίνηση 16	60	2.00	7.00	4.8333	1.13745
Valid N (listwise)	60				

17. Δεν ξέρω, την ώρα που δουλεύω υπάρχουν στιγμές που νοιώθω να τα έχω πραγματικά χαμένα

Ο Πίνακας 25 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Δεν ξέρω, την ώρα που δουλεύω υπάρχουν στιγμές που νοιώθω να τα έχω πραγματικά χαμένα” εμφανίζει μέσο όρο 3.01 (τυπική απόκλιση 1.47).

Πίνακας 25: Παρακίνηση 17

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλιση
Παρακίνηση 17	60	1.00	6.00	3.0167	1.47857
Valid N (listwise)	60				

18. Γιατί αυτή η δουλειά παρέχει ασφάλεια

Ο Πίνακας 26 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Γιατί αυτή η δουλειά παρέχει ασφάλεια” εμφανίζει μέσο όρο 4.81 (τυπική απόκλιση 1.17).

Πίνακας 26: Παρακίνηση 18

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλιση
Παρακίνηση 18	60	1.00	7.00	4.8167	1.17158
Valid N (listwise)	60				

19. Γιατί περνώ πραγματικά ευχάριστα σ' αυτή τη δουλειά

Ο Πίνακας 27 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Γιατί περνώ πραγματικά ευχάριστα σ' αυτή τη δουλειά” εμφανίζει μέσο όρο 3.83 (τυπική απόκλιση 1.62).

Πίνακας 27: Παρακίνηση 19

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλιση
Παρακίνηση 19	60	1.00	7.00	3.8333	1.62780
Valid N (listwise)	60				

20. Γιατί αυτή τη δουλειά τη διάλεξα, επειδή μου δίνει τη δυνατότητα να επιτυγχάνω μερικούς σημαντικούς στόχους, ενώ την ίδια στιγμή μου επιτρέπει να ασχολούμαι και με τις άλλες πλευρές της ζωής μου.

Ο Πίνακας 28 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Γιατί αυτή τη δουλειά τη διάλεξα, επειδή μου δίνει τη δυνατότητα να επιτυγχάνω μερικούς σημαντικούς στόχους, ενώ την ίδια στιγμή μου επιτρέπει να ασχολούμαι και με τις άλλες πλευρές της ζωής μου” εμφανίζει μέσο όρο 4.33 (τυπική απόκλιση 1.55).

Πίνακας 28: Παρακίνηση 20

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Παρακίνηση 20	60	1.00	7.00	4.3333	1.55865
Valid N (listwise)	60				

21. Γιατί συχνά μαθαίνω ενδιαφέροντα πράγματα κάνοντας αυτή τη δουλειά.

Ο Πίνακας 29 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Γιατί συχνά μαθαίνω ενδιαφέροντα πράγματα κάνοντας αυτή τη δουλειά” εμφανίζει μέσο όρο 4.28 (τυπική απόκλυση 1.34).

Πίνακας 29: Παρακίνηση 21

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Παρακίνηση 21	60	1.00	7.00	4.2833	1.34154
Valid N (listwise)	60				

22. Δεν ξέρω, μου λείπουν σημαντικές ικανότητες που είναι αναγκαίες για να ανταποκριθώ στα καθήκοντα αυτής της δουλειάς.

Ο Πίνακας 30 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Δεν ξέρω, μου λείπουν σημαντικές ικανότητες που είναι αναγκαίες για να ανταποκριθώ στα καθήκοντα αυτής της δουλειάς” εμφανίζει μέσο όρο 2.31 (τυπική απόκλυση 1.53).

Πίνακας 30: Παρακίνηση 22

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Παρακίνηση 22	60	1.00	6.00	2.3167	1.53481
Valid N (listwise)	60				

23. Για τη χαρά που αισθάνομαι κάνοντας ενδιαφέρουσες εργασίες, σαν μέρος αυτής της δουλειάς.

Ο Πίνακας 31 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Για τη χαρά που αισθάνομαι κάνοντας ενδιαφέρουσες εργασίες, σαν μέρος αυτής της δουλειάς” εμφανίζει μέσο όρο 3.93 (τυπική απόκλυση 1.45).

Πίνακας 31: Παρακίνηση 23

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Παρακίνηση 23	60	1.00	6.00	3.9333	1.45982
Valid N (listwise)	60				

24. Δεν ξέρω, περιμένουν πάρα πολλά από μας.

Ο Πίνακας 32 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Δεν ξέρω, περιμένουν πάρα πολλά από μας” εμφανίζει μέσο όρο 3.66 (τυπική απόκλυση 1.83).

Πίνακας 32: Παρακίνηση 24

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Παρακίνηση 24	60	1.00	7.00	3.6667	1.83808
Valid N (listwise)	60				

25. Γιατί η δουλειά μου είναι η ζωή μου και δεν θέλω να αποτύχω.

Ο Πίνακας 33 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Γιατί η δουλειά μου είναι η ζωή μου και δεν θέλω να αποτύχω” εμφανίζει μέσο όρο 3.93 (τυπική απόκλυση 1.95).

Πίνακας 33: Παρακίνηση 25

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Παρακίνηση 25	60	1.00	7.00	3.9333	1.95601
Valid N (listwise)	60				

26. Γιατί πραγματικά θέλω να επιτύχω σ’ αυτή τη δουλειά και διαφορετικά θα ντρεπόμουν.

Ο Πίνακας 34 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Γιατί πραγματικά θέλω να επιτύχω σ’ αυτή τη δουλειά και διαφορετικά θα ντρεπόμουν” εμφανίζει μέσο όρο 4.23 (τυπική απόκλυση 1.53).

Πίνακας 34: Παρακίνηση 26

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Παρακίνηση 26	60	1.00	7.00	4.2333	1.53343
Valid N (listwise)	60				

27. Γιατί είναι ο τύπος της δουλειάς που διάλεξα ότι με εκφράζει ως τρόπος ζωής.

Ο Πίνακας 35 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Γιατί είναι ο τύπος της δουλειάς που διάλεξα ότι με εκφράζει ως τρόπος ζωής” εμφανίζει μέσο όρο 3.83 (τυπική απόκλυση 1.53).

Πίνακας 35: Παρακίνηση 27

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Παρακίνηση 27	60	1.00	6.00	3.8333	1.53122
Valid N (listwise)	60				

28. Δεν ξέρω, πολλές φορές παρακαλώ μέσα μου κάποιος να με βοηθήσει

Ο Πίνακας 36 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Δεν ξέρω, πολλές φορές παρακαλώ μέσα μου κάποιος να με βοηθήσει” εμφανίζει μέσο όρο 2.88 (τυπική απόκλυση 1.66).

Πίνακας 36: Παρακίνηση 28

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Παρακίνηση 28	60	1.00	7.00	2.8833	1.66816
Valid N (listwise)	60				

29. Για την πρόκληση να προσπαθώ σε δύσκολα πράγματα.

Ο Πίνακας 37 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Για την πρόκληση να προσπαθώ σε δύσκολα πράγματα” εμφανίζει μέσο όρο 4.36 (τυπική απόκλιση 1.49).

Πίνακας 37: Παρακίνηση 29

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλιση
Παρακίνηση 29	60	1.00	7.00	4.3667	1.49538
Valid N (listwise)	60				

30. Δεν ξέρω, οι συνθήκες εργασίας μας είναι πολύ δύσκολες.

Ο Πίνακας 38 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Δεν ξέρω, οι συνθήκες εργασίας μας είναι πολύ δύσκολες” εμφανίζει μέσο όρο 3.78 (τυπική απόκλιση 1.61).

Πίνακας 38: Παρακίνηση 30

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλιση
Παρακίνηση 30	60	1.00	7.00	3.7833	1.61656
Valid N (listwise)	60				

31. Γιατί θέλω να είμαι ένας «νικητής» κι όχι αποτυχημένος/η

Ο Πίνακας 39 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Γιατί θέλω να είμαι ένας «νικητής» κι όχι

αποτυχημένος/η” εμφανίζει μέσο όρο 4.65 (τυπική απόκλυση 1.29).

Πίνακας 39: Παρακίνηση 31

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Παρακίνηση 31	60	2.00	7.00	4.6500	1.29961
Valid N (listwise)	60				

32. Για την ευχαρίστηση της δημιουργίας που προσφέρει η δουλειά μου.

Ο Πίνακας 40 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Για την ευχαρίστηση της δημιουργίας που προσφέρει η δουλειά μου” εμφανίζει μέσο όρο 4.15 (τυπική απόκλυση 1.45).

Πίνακας 40: Παρακίνηση 32

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Παρακίνηση 32	60	1.00	6.00	4.1500	1.45934
Valid N (listwise)	60				

33. Γιατί είναι η δουλειά που διάλεξα και προτιμώ, αφού με βοηθάει να ολοκληρώνομαι ως άτομο.

Ο Πίνακας 41 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Γιατί είναι η δουλειά που διάλεξα και προτιμώ, αφού με βοηθάει να ολοκληρώνομαι ως άτομο” εμφανίζει μέσο όρο 3.93 (τυπική απόκλυση 1.59).

Πίνακας 41: Παρακίνηση 33

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Παρακίνηση 33	60	1.00	6.00	3.9333	1.59306
Valid N (listwise)	60				

34. Δεν ξέρω, οι συνθήκες εργασίας μας είναι μη ρεαλιστικές.

Ο Πίνακας 42 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Δεν ξέρω, οι συνθήκες εργασίας μας είναι μη ρεαλιστικές” εμφανίζει μέσο όρο 3.35 (τυπική απόκλυση 1.51).

Πίνακας 42: Παρακίνηση 34

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Παρακίνηση 34	60	1.00	6.00	3.3500	1.51630
Valid N (listwise)	60				

35. Για την κοινωνική καταξίωση του επαγγέλματός μου

Ο Πίνακας 43 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους που κάνουν αυτή τη δουλειά.

Συγκεκριμένα, η πρόταση “Για την κοινωνική καταξίωση του επαγγέλματός μου” εμφανίζει μέσο όρο 4.71 (τυπική απόκλυση 1.29).

Πίνακας 43: Παρακίνηση 35

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Παρακίνηση 35	60	2.00	7.00	4.7167	1.29001
Valid N (listwise)	60				

Ικανοποίηση

Κλίμακα μέτρησης: 1= καθόλου ικανοποιημένος, 5= πάρα πολύ ικανοποιημένος

- Συνθήκες εργασίας

Ο Πίνακας 44 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τις συνθήκες εργασίας.

Συγκεκριμένα, η ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας εμφανίζει μέσο όρο 3.30 και τυπική απόκλυση 0.74.

Πίνακας 44: Συνθήκες εργασίας

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Συνθήκες εργασίας	60	1.00	4.60	3.3033	.74876
Valid N (listwise)	60				

1. Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ

Ο Πίνακας 45 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας τους με την πρόταση “Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ”.

Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος είναι 3.22 και η τυπική απόκλυση 1.01.

Πίνακας 45: Ικανοποίηση 1

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Ικανοποίηση 1	60	1	5	3.22	1.010
Valid N (listwise)	60				

2. Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος

Ο Πίνακας 46 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας τους με την πρόταση “Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος”.

Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος είναι 3.25 και η τυπική απόκλυση 1.01.

Πίνακας 46: Ικανοποίηση 2

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Ικανοποίηση 2	60	1	4	3.25	1.019
Valid N (listwise)	60				

3. Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου

Ο Πίνακας 47 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας τους με την πρόταση “Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου”.

Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος είναι 3.52 και η τυπική απόκλυση 0.89.

Πίνακας 47: Ικανοποίηση 3

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Ικανοποίηση 3	60	1	5	3.52	.892
Valid N (listwise)	60				

4. Ο εξαιρισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου

Ο Πίνακας 48 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας τους με την πρόταση “Ο εξαερισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου”. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος είναι 3.05 και η τυπική απόκλιση 1.30.

Πίνακας 48: Ικανοποίηση 4

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλιση
Ικανοποίηση 4	60	1	5	3.05	1.307
Valid N (listwise)	60				

5. Ο φωτισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου

Ο Πίνακας 49 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας τους με την πρόταση “Ο φωτισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου”.

Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος είναι 3.48 και η τυπική απόκλιση 1.11.

Πίνακας 49: Ικανοποίηση 5

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλιση
Ικανοποίηση 5	60	1	5	3.48	1.142
Valid N (listwise)	60				

- **Μισθός**

Ο Πίνακας 50 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τον μισθό τους.

Συγκεκριμένα, η ικανοποίηση από το μισθό εμφανίζει μέσο όρο 3.06 και τυπική απόκλιση 0.49.

Πίνακας 50: Μισθός

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Μισθός	60	2.00	3.75	3.0625	.49280
Valid N (listwise)	60				

1. Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω

Ο Πίνακας 51 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας τους με την πρόταση “Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω”.

Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος είναι 3.20 και η τυπική απόκλυση 0.898.

Πίνακας 51: Ικανοποίηση 6

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Ικανοποίηση 6	60	1	5	3.20	.898
Valid N (listwise)	60				

2. Αισθάνομαι ανασφάλεια με τέτοιο μισθό

Ο Πίνακας 52 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας τους με την πρόταση “Αισθάνομαι ανασφάλεια με τέτοιο μισθό”.

Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος είναι 2.53 και η τυπική απόκλυση 1.11.

Πίνακας 52: Ικανοποίηση 7

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Ικανοποίηση 7	60	1	5	2.53	1.112
Valid N (listwise)	60				

3. Ίσα-ίσα που μπορώ και επιβιώνω μ' αυτό το μισθό

Ο Πίνακας 53 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας τους με την πρόταση “Ίσα-ίσα που μπορώ και επιβιώνω μ' αυτό το μισθό”.

Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος είναι 3.58 και η τυπική απόκλυση 1.06.

Πίνακας 53: Ικανοποίηση 8

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Ικανοποίηση 8	60	1	5	3.58	1.062
Valid N (listwise)	60				

4. Πληρώνομαι λιγότερο από ότι αξίζω

Ο Πίνακας 54 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας τους με την πρόταση “Πληρώνομαι λιγότερο από ότι αξίζω”.

Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος είναι 2.93 και η τυπική απόκλυση 1.14.

Πίνακας 54: Ικανοποίηση 9

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Ικανοποίηση 9	60	1	5	2.93	1.148
Valid N (listwise)	60				

- **Προαγωγή**

Ο Πίνακας 55 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την πιθανότητα προαγωγής.

Συγκεκριμένα, η ικανοποίηση από την πιθανότητα προαγωγής εμφανίζει μέσο όρο 3.03 και τυπική απόκλιση 0.61.

Πίνακας 55: Προαγωγή

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλιση
Προαγωγή	60	1.67	5.00	3.0389	.61092
Valid N (listwise)	60				

1. Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή

Ο Πίνακας 56 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας τους με την πρόταση “Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή”.

Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος είναι 2.98 και η τυπική απόκλιση 1.06.

Πίνακας 56: Ικανοποίηση 10

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλιση
Ικανοποίηση 10	60	1	5	2.98	1.066
Valid N (listwise)	60				

2. Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή

Ο Πίνακας 57 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας τους με την πρόταση “Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή”.

Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος είναι 3.35 και η τυπική απόκλιση 0.79.

Πίνακας 57: Ικανοποίηση 11

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλιση
Ικανοποίηση 11	60	2	5	3.35	.799
Valid N (listwise)	60				

3. Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες

Ο Πίνακας 58 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας τους με την πρόταση “Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες”.

Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος είναι 2.78 και η τυπική απόκλιση 0.95.

Πίνακας 58: Ικανοποίηση 12

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλιση
Ικανοποίηση 12	60	1	5	2.78	.958
Valid N (listwise)	60				

• **Η φύση της εργασίας**

Ο Πίνακας 59 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τη φύση της εργασίας.

Συγκεκριμένα, η ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας εμφανίζει μέσο όρο 3.43 και τυπική απόκλιση 0.74.

Πίνακας 59: Φύση της εργασίας

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλιση
Φύση της εργασίας	60	1.50	4.75	3.4375	.74876
Valid N (listwise)	60				

1. Η δουλειά μου είναι αξιόλογη

Ο Πίνακας 60 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας τους με την πρόταση “Η δουλειά μου είναι αξιόλογη”.

Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος είναι 3.62 και η τυπική απόκλυση 0.825.

Πίνακας 60: Ικανοποίηση 13

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Ικανοποίηση 13	60	1	5	3.62	.825
Valid N (listwise)	60				

2. Η δουλειά μου με ικανοποιεί

Ο Πίνακας 61 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας τους με την πρόταση “Η δουλειά μου με ικανοποιεί”.

Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος είναι 3.47 και η τυπική απόκλυση 0.81.

Πίνακας 61: Ικανοποίηση 14

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Ικανοποίηση 14	60	2	5	3.47	.812
Valid N (listwise)	60				

3. Η δουλειά μου είναι μονότονη (ρουτίνα)

Ο Πίνακας 62 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας τους με την πρόταση “Η δουλειά μου είναι μονότονη (ρουτίνα)”.

Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος είναι 3.23 και η τυπική απόκλυση 1.06.

Πίνακας 62: Ικανοποίηση 15

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Ικανοποίηση 15	60	1	5	3.23	1.064
Valid N (listwise)	60				

4. Η δουλειά μου είναι βαρετή

Ο Πίνακας 63 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας τους με την πρόταση “Η δουλειά μου είναι βαρετή”.

Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος είναι 3.43 και η τυπική απόκλυση 1.07.

Πίνακας 63: Ικανοποίηση 16

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Ικανοποίηση 16	60	1	5	3.43	1.079
Valid N (listwise)	60				

- **Ο προϊστάμενος**

Ο Πίνακας 64 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τον προϊστάμενο τους.

Συγκεκριμένα, η ικανοποίηση από τον προϊστάμενο τους εμφανίζει μέσο όρο 3.62 και τυπική απόκλυση 0.80.

Πίνακας 64: Προϊστάμενος

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Προϊστάμενος	60	1.75	5.00	3.6208	.80845
Valid N (listwise)	60				

1. Ο προϊστάμενος μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι

Ο Πίνακας 65 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας τους με την πρόταση “Ο προϊστάμενος μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι”.

Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος είναι 3.58 και η τυπική απόκλυση 0.80.

Πίνακας 65: Ικανοποίηση 17

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Ικανοποίηση 17	60	2	5	3.58	.809
Valid N (listwise)	60				

2. Ο προϊστάμενος μου κατανοεί τα προβλήματά μου

Ο Πίνακας 66 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας τους με την πρόταση “Ο προϊστάμενος μου κατανοεί τα προβλήματά μου”.

Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος είναι 3.55 και η τυπική απόκλυση 0.81.

Πίνακας 66: Ικανοποίηση 18

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Ικανοποίηση 18	60	1	5	3.55	.811
Valid N (listwise)	60				

3. Ο προϊστάμενος μου είναι αγενής

Ο Πίνακας 67 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας τους με την πρόταση “Ο προϊστάμενος μου είναι αγενής”.

Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος είναι 3.75 και η τυπική απόκλυση 1.14.

Πίνακας 67: Ικανοποίηση 19

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Ικανοποίηση 19	60	1	5	3.75	1.144
Valid N (listwise)	60				

4. Ο προϊστάμενος μου είναι ενοχλητικός

Ο Πίνακας 68 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας τους με την πρόταση “Ο προϊστάμενος μου είναι ενοχλητικός”.

Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος είναι 3.60 και η τυπική απόκλιση 1.23.

Πίνακας 68: Ικανοποίηση 20

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλιση
Ικανοποίηση 20	60	1	5	3.60	1.238
Valid N (listwise)	60				

- **Συνολικά ο φορέας**

Ο Πίνακας 69 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τον φορέα συνολικά.

Συγκεκριμένα, η ικανοποίηση από τον φορέα συνολικά εμφανίζει μέσο όρο 2.74 και τυπική απόκλιση 0.74.

Πίνακας 69: Συνολικά ο φορέας

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλιση
Συνολικά ο φορέας	60	1.67	4.67	2.7444	.74502
Valid N (listwise)	60				

1. Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της

Ο Πίνακας 70 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας τους με την πρόταση “Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της”.

Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος είναι 3.43 και η τυπική απόκλυση 0.99.

Πίνακας 70: Ικανοποίηση 21

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Ικανοποίηση 21	60	1	5	3.43	.998
Valid N (listwise)	60				

2. Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ

Ο Πίνακας 71 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας τους με την πρόταση “Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ”.

Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος είναι 3.27 και η τυπική απόκλυση 0.82.

Πίνακας 71: Ικανοποίηση 22

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Ικανοποίηση 22	60	2	5	3.27	.821
Valid N (listwise)	60				

3. Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοκρατίας) στην υπηρεσία

Ο Πίνακας 72 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας τους με την πρόταση “Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοκρατίας) στην υπηρεσία”.

Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος είναι 2.50 και η τυπική απόκλυση 1.09.

Πίνακας 72: Ικανοποίηση 23

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Ικανοποίηση 23	60	1	5	2.50	1.097
Valid N (listwise)	60				

4. Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της

Ο Πίνακας 73 παρουσιάζει τον μέσο όρο, την τυπική απόκλυση, καθώς και τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας τους με την πρόταση “Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της”.

Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος είναι 2.47 και η τυπική απόκλυση 1.01.

Πίνακας 73: Ικανοποίηση 24

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Ικανοποίηση 24	60	1	5	2.47	1.016
Valid N (listwise)	60				

3.2. Συγκριτική Στατιστική Ανάλυση των Αποτελεσμάτων

Το παρόν κεφάλαιο συμπεριλαμβάνει την παρουσίαση των στατιστικών ευρημάτων μετά από τις συσχετίσεις των διαστάσεων της παρακίνησης και της συνολικής ικανοποίησης με το μισθό, τη φύση της εργασίας, την προαγωγή, τον

προϊστάμενο, τις συνθήκες εργασίας, τον φορέα συνολικά και των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος.

- Μη παρακίνηση/ μισθός, η φύση της εργασίας, η προαγωγή, ο προϊστάμενος, συνθήκες εργασίας, ο φορέα συνολικά

Όπως προκύπτει από την την εφαρμογή του τεστ PearsonCorrelation η “μη παρακίνηση” εμφανίζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση και μάλιστα αρνητική με τη φύση της εργασίας (sig.=0.000<a, r = -0.445), τον προϊστάμενο (sig.=0.008<a, r = -0.338) και τις συνθήκες εργασίας (sig.=0.004<a, r = -0.363) (Πίνακας 74).

Πίνακας 74

		Μη παρακίνηση
Μη παρακίνηση	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	60
Φύση της εργασίας	Pearson Correlation	-.445
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Μισθός	Pearson Correlation	-.141
	Sig. (2-tailed)	.283
	N	60
Προαγωγή	Pearson Correlation	.005
	Sig. (2-tailed)	.972
	N	60
Προϊστάμενος	Pearson Correlation	-.338
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	60
Συνθήκες εργασίας	Pearson Correlation	-.363
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	60
Συνολικά ο φορέας	Pearson Correlation	-.236
	Sig. (2-tailed)	.070
	N	60

- Εξωτερική ρυθμιση/ μισθός, η φύση της εργασίας, η προαγωγή, ο

προϊστάμενος, συνθήκες εργασίας, ο φορέα συνολικά

Όπως προκύπτει από την την εφαρμογή του τεστ PearsonCorrelation η “εξωτερική ρύθμιση” εμφανίζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση και μάλιστα αρνητική με τον προϊστάμενο ($\text{sig.}=0.036 < \alpha$, $r = -0.271$), ενώ αντιθέτως θετική συσχέτιση εμφανίζεται με τη φύση της εργασίας ($\text{sig.}=0.003 < \alpha$, $r = 0.383$) (Πίνακας 75).

Πίνακας 75

		Εξωτερική ρύθμιση
Εξωτερική ρύθμιση	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	60
Φύση της εργασίας	Pearson Correlation	.383
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	60
Μισθός	Pearson Correlation	.004
	Sig. (2-tailed)	.976
	N	60
Προαγωγή	Pearson Correlation	.037
	Sig. (2-tailed)	.778
	N	60
Προϊστάμενος	Pearson Correlation	-.271
	Sig. (2-tailed)	.036
	N	60
Συνθήκες εργασίας	Pearson Correlation	-.117
	Sig. (2-tailed)	.373
	N	60
Συνολικά ο φορέας	Pearson Correlation	.107
	Sig. (2-tailed)	.418
	N	60

- Εσωτερική πίεση/ μισθός, η φύση της εργασίας, η προαγωγή, ο προϊστάμενος, συνθήκες εργασίας, ο φορέα συνολικά

Όπως προκύπτει από την την εφαρμογή του τεστ PearsonCorrelation η “εσωτερική πίεση” εμφανίζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση και μάλιστα αρνητική με το μισθό (sig.=0.004<a, r = -0.364) και τις συνθήκες εργασίας (sig.=0.024<a, r = -0.291) (Πίνακας 76).

Πίνακας 76

		Εσωτερική πίεση
Εσωτερική πίεση	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	60
Φύση της εργασίας	Pearson Correlation	.173
	Sig. (2-tailed)	.185
	N	60
Μισθός	Pearson Correlation	-.364
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	60
Προαγωγή	Pearson Correlation	.064
	Sig. (2-tailed)	.625
	N	60
Προϊστάμενος	Pearson Correlation	-.066
	Sig. (2-tailed)	.617
	N	60
Συνθήκες εργασίας	Pearson Correlation	-.291
	Sig. (2-tailed)	.024
	N	60
Συνολικά ο φορέας	Pearson Correlation	-.147
	Sig. (2-tailed)	.262
	N	60

- Εσωτερική παρακίνηση/ μισθός, η φύση της εργασίας, η προαγωγή, ο προϊστάμενος, συνθήκες εργασίας, ο φορέα συνολικά

Όπως προκύπτει από την την εφαρμογή του τεστ PearsonCorrelation η “εσωτερική

παρακίνηση” εμφανίζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση και μάλιστα θετική με τη φύση της εργασίας (sig.=0.000<a, r = 0.440) (Πίνακας 77).

Πίνακας 77

		Εσωτερική παρακίνηση
Εσωτερική παρακίνηση	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	60
Φύση της εργασίας	Pearson Correlation	.440
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Μισθός	Pearson Correlation	-.115
	Sig. (2-tailed)	.383
	N	60
Προαγωγή	Pearson Correlation	.199
	Sig. (2-tailed)	.127
	N	60
Προϊστάμενος	Pearson Correlation	.182
	Sig. (2-tailed)	.164
	N	60
Συνθήκες εργασίας	Pearson Correlation	.056
	Sig. (2-tailed)	.670
	N	60
Συνολικά ο φορέας	Pearson Correlation	.181
	Sig. (2-tailed)	.166
	N	60

- Αναγνωρίσιμη ρύθμιση/ μισθός, η φύση της εργασίας, η προαγωγή, ο προϊστάμενος, συνθήκες εργασίας, ο φορέας συνολικά

Όπως προκύπτει από την την εφαρμογή του τεστ PearsonCorrelation η “αναγνωρίσιμη ρύθμιση” εμφανίζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση και μάλιστα

θετική συσχέτιση με τη φύση της εργασίας (sig.=0.002<a, r = 0.384) (Πίνακας 78).

Πίνακας 78

		Αναγνωρίσιμη ρύθμιση
Αναγνωρίσιμη ρύθμιση	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	60
Φύση της εργασίας	Pearson Correlation	.384
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	60
Μισθός	Pearson Correlation	-.119
	Sig. (2-tailed)	.366
	N	60
Προαγωγή	Pearson Correlation	-.141
	Sig. (2-tailed)	.283
	N	60
Προϊστάμενος	Pearson Correlation	.023
	Sig. (2-tailed)	.859
	N	60
Συνθήκες εργασίας	Pearson Correlation	-.114
	Sig. (2-tailed)	.387
	N	60
Συνολικά ο φορέας	Pearson Correlation	-.012
	Sig. (2-tailed)	.929
	N	60

- Φύλο/Συνολική ικανοποίηση

Όπως προκύπτει από την ανάλυση διασποράς (ANOVA) sig.=0.099>a επομένως συμπεραίνουμε πως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση (Πίνακας 80).

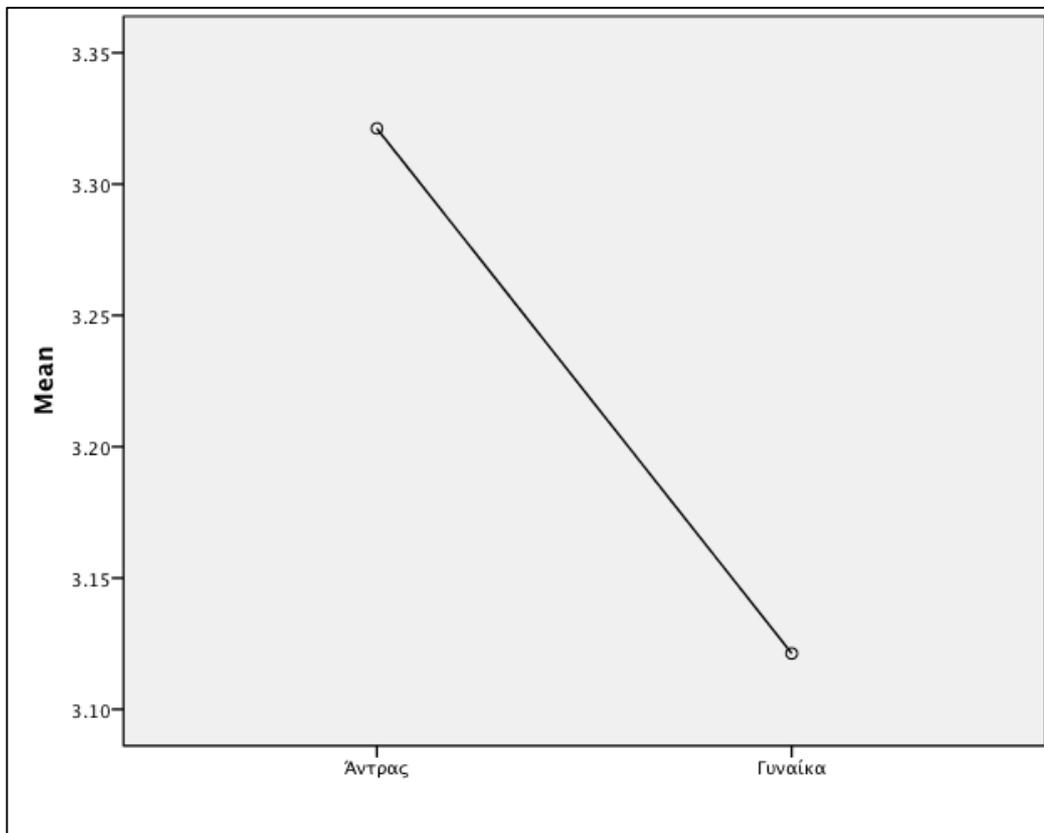
Πίνακας 79: Συνολική ικανοποίηση

	N	M.O.	Τυπική απόκλυση	Ελάχιστο	Μέγιστο
Άντρας	24	3.3212	.32548	2.68	4.01
Γυναίκα	36	3.1213	.51826	2.29	4.25
Σύνολο	60	3.2013	.45868	2.29	4.25

Πίνακας 80: ANOVA

Συνολική ικανοποίηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.575	1	.575	2.819	.099
Within Groups	11.837	58	.204		
Σύνολο	12.413	59			



- Οικογενειακή κατάσταση/ Συνολική ικανοποίηση

Όπως προκύπτει από την ανάλυση διασποράς (ANOVA) $\text{sig.}=0.029 < \alpha$ επομένως συμπεραίνουμε πως υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση και πως τουλάχιστον δύο από τις κλάσεις της μεταβλητής “οικογενειακή κατάσταση” διαφέρουν σε σχέση με τη συνολική ικανοποίηση (Πίνακας 82).

Πίνακας 81: Συνολική ικανοποίηση

	N	M.O.	Τυπική απόκλυση	Ελάχιστο	Μέγιστο
Ελεύθερος	16	3.3545	.30361	3.06	4.01
Παντρεμένος	37	3.1764	.48881	2.29	4.25
Διαζευγμένος	7	2.9825	.53145	2.32	3.58
Σύνολο	60	3.2013	.45868	2.29	4.25

Πίνακας 82: ANOVA

Συνολική ικανοποίηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.734	2	.367	3.291	.029
Within Groups	11.679	57	.205		
Σύνολο	12.413	59			

Χρησιμοποιώντας το στατιστικό test Scheffe για τον εντοπισμό των ομάδων μεταξύ των κλάσεων έχουμε:

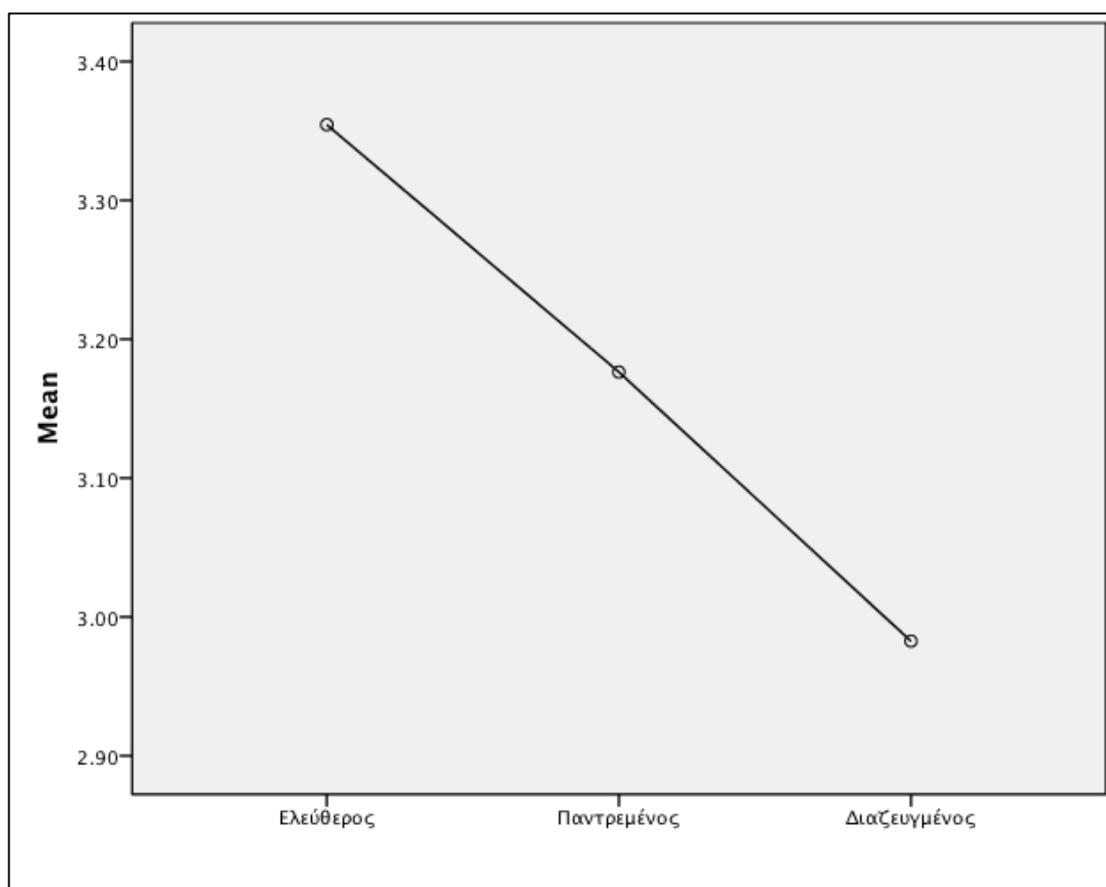
Συνολική ικανοποίηση

Scheffe

Οικογενειακή κατάσταση	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Ελεύθερος	16	3.3545	
Παντρεμένος	37	3.1764	3.1764
Διαζευγμένος	7		2.9825
Sig.		.273	.541

Τα αποτελέσματα από το τεστ υποδηλώνουν πως υπάρχουν δύο διαφορετικές ομάδες. Η πρώτη περιλαμβάνει αυτούς που είναι ελεύθεροι. Η δεύτερη περιλαμβάνει αυτούς που είναι διαζευγμένοι. Ενώ οι παντρεμένοι βρίσκονται κάπου ενδιάμεσα.

Από την εξέταση των μέσων τιμών συνεπάγεται επίσης πως η πρώτη ομάδα είναι σε μεγαλύτερο βαθμό ικανοποιημένη, ενώ η δεύτερη ομάδα σε μικρότερο. Τα αποτελέσματα αυτά αντικατοπτρίζονται και από το παρακάτω διάγραμμα μέσων τιμών.



- Μορφωτικό επίπεδο/Συνολική ικανοποίηση

Όπως προκύπτει από την ανάλυση διασποράς (ANOVA) $\text{sig.}=0.004 < \alpha$ επομένως συμπεραίνουμε πως υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση και πως τουλάχιστον δύο από τις κλάσεις της μεταβλητής “μορφωτικό επίπεδο” διαφέρουν σε σχέση με τη συνολική ικανοποίηση (Πίνακας 84).

Πίνακας 83: Συνολική ικανοποίηση

	N	M.O.	Τυπική απόκλυση	Ελάχιστο	Μέγιστο
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	24	2.9698	.45885	2.29	3.73
Ανώτατη εκπαίδευση	21	3.3813	.37867	2.95	4.25
Μεταπτυχιακές σπουδές	15	3.3194	.42478	2.64	4.01
Σύνολο	60	3.2013	.45868	2.29	4.25

Πίνακας 84: ANOVA

Συνολική ικανοποίηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.176	2	1.088	6.060	.004
Within Groups	10.236	57	.180		
Σύνολο	12.413	59			

Χρησιμοποιώντας το στατιστικό test Scheffe για τον εντοπισμό των ομάδων μεταξύ των κλάσεων έχουμε:

Συνολική ικανοποίηση

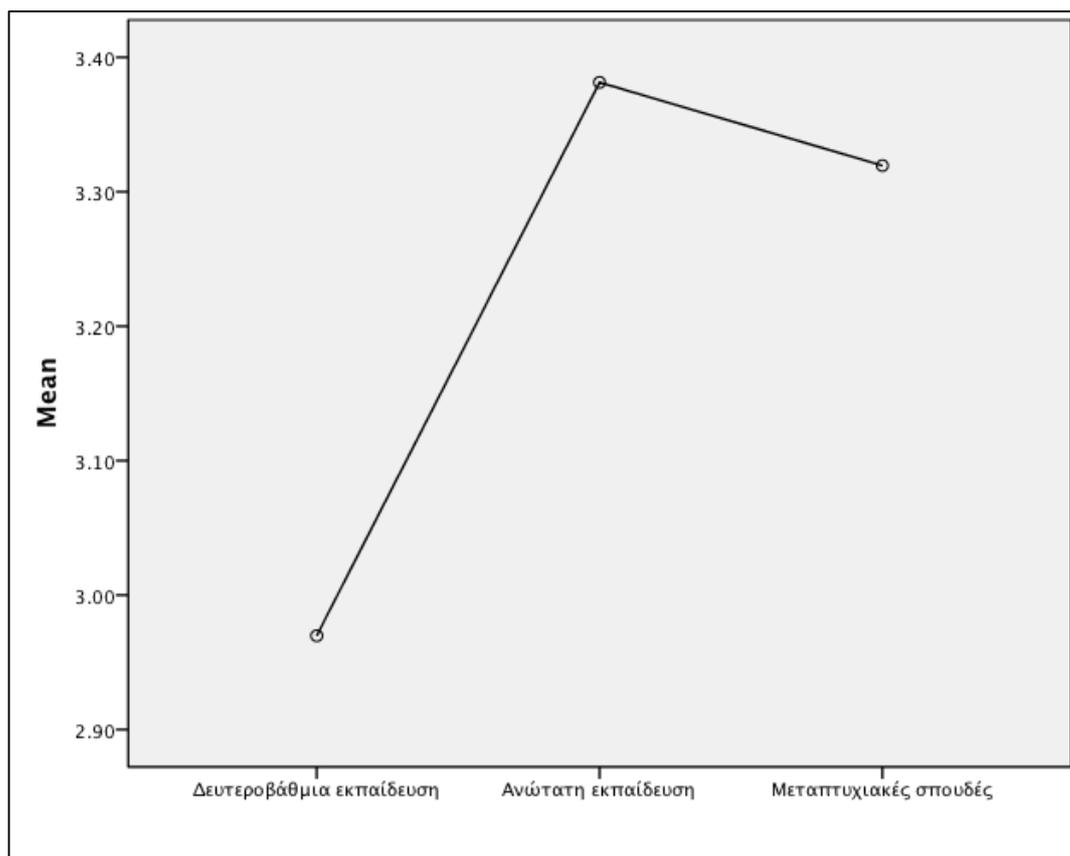
Scheffe

Εκαπιδευτικό επίπεδο	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	24	2.9698	
Μεταπτυχιακές σπουδές	15		3.3194
Ανώτατη εκπαίδευση	21		3.3813
Sig.		1.000	.903

Τα αποτελέσματα από το test υποδηλώνουν πως υπάρχουν δύο διαφορετικές ομάδες. Η πρώτη περιλαμβάνει αυτούς που είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η δεύτερη περιλαμβάνει αυτούς έχουν ολοκληρώσει ανώτατες σπουδές και είναι

κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου.

Από την εξέταση των μέσων τιμών συνεπάγεται επίσης πως η πρώτη ομάδα είναι σε μικρότερο βαθμό ικανοποιημένη, ενώ η δεύτερη ομάδα σε μεγαλύτερο. Τα αποτελέσματα αυτά αντικατοπτρίζονται και από το παρακάτω διάγραμμα μέσων τιμών.



- Θέση/συνολική ικανοποίηση

Όπως προκύπτει από την ανάλυση διασποράς (ANOVA) $\text{sig.}=0.104 > \alpha$ επομένως συμπεραίνουμε πως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση (Πίνακας 86).

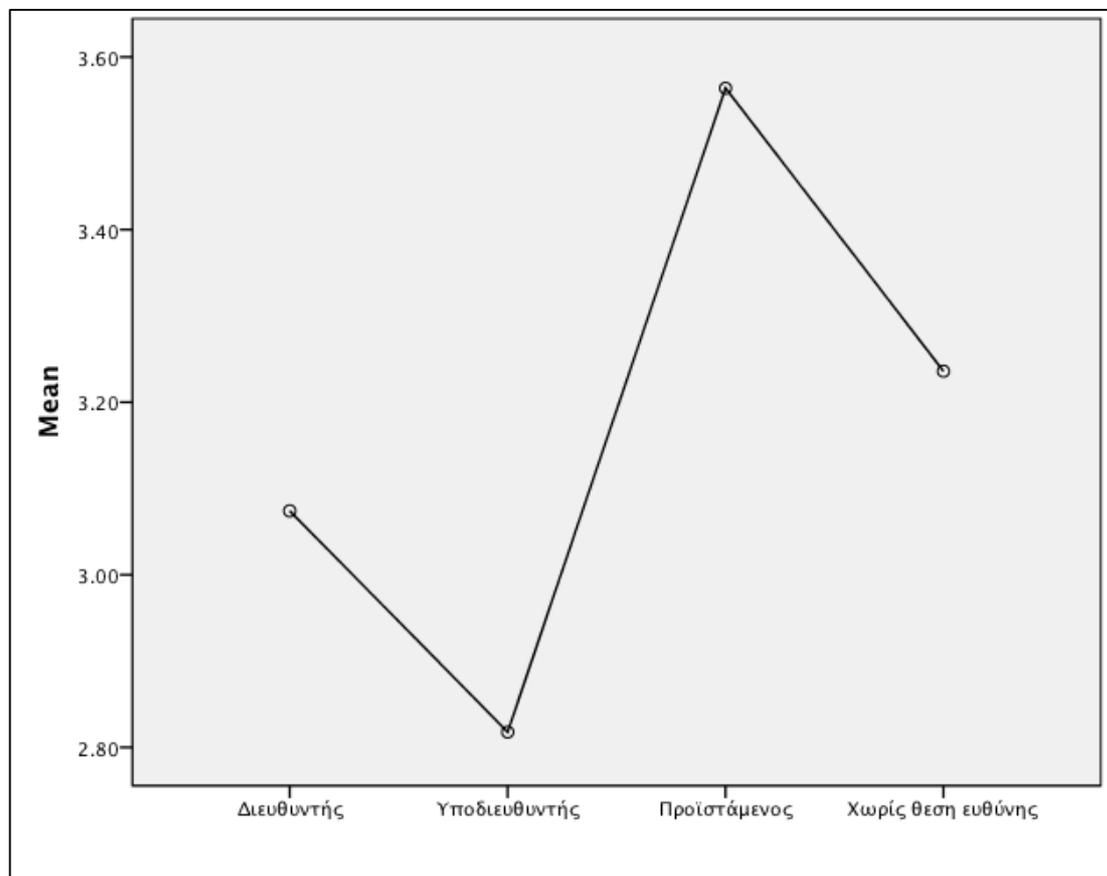
Πίνακας 85: Συνολική ικανοποίηση

	N	M.O.	Τυπική απόκλιση	Ελάχιστο	Μέγιστο
Διευθυντής	6	3.0741	.42991	2.64	4.01
Υποδιευθυντής	5	2.8178	.46939	2.32	4.25
Προϊστάμενος	3	3.5639	.20688	3.32	3.68
Χωρίς θέση ευθύνης	46	3.2359	.45313	2.29	4.25
Σύνολο	60	3.2013	.45868	2.29	4.25

Πίνακας 86: ANOVA

Συνολική ικανοποίηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.282	3	.427	2.150	.104
Within Groups	11.131	56	.199		
Σύνολο	12.413	59			



- Συνολική ικανοποίηση/ χρόνος υπηρεσίας

Όπως προκύπτει από την την εφαρμογή του τεστ PearsonCorrelation η “συνολική ικανοποίηση” εμφανίζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση και μάλιστα αρνητική με τα χρόνια εργασίας στο συγκεκριμένο Σούπερ Μάρκετ (sig.=0.022<a, r = -0.296) και τα συνολικά χρόνια εργασίας στον κλάδο των Σούπερ Μάρκετ (sig.=0.047<a, r = -0.258) (Πίνακας 87).

Πίνακας 87

		Συνολική ικανοποίηση
Συνολική ικανοποίηση	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	60
Χρόνια εργασίας στο συγκεκριμένο Σούπερ Μάρκετ	Pearson Correlation	-.296
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	60
Συνολικά χρόνια εργασίας στον κλάδο των Σούπερ Μάρκετ	Pearson Correlation	-.258
	Sig. (2-tailed)	.047
	N	60

- Παρακίνηση (Συνολικά)/ μισθός, η φύση της εργασίας, η προαγωγή, ο προϊστάμενος, συνθήκες εργασίας, ο φορέα συνολικά

Όπως προκύπτει από την την εφαρμογή του τεστ PearsonCorrelation η “συνολική παρακίνηση” εμφανίζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση και μάλιστα θετική με το μισθό (sig.=0.044<a, r = 0.233), τις συνθήκες εργασίας (sig.=0.036<a, r = -0.248) και τη φύση της εργασίας (sig.=0.005<a, r = 0.525) (Πίνακας 88)

Πίνακας 88

		Παρακίνηση συνολικά
Παρακίνηση (συνολικά)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	60
Φύση της εργασίας	Pearson Correlation	.525
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	60
Μισθός	Pearson Correlation	.233
	Sig. (2-tailed)	.044
	N	60
Προαγωγή	Pearson Correlation	.050
	Sig. (2-tailed)	.705
	N	60
Προϊστάμενος	Pearson Correlation	-.013
	Sig. (2-tailed)	.923
	N	60
Συνθήκες εργασίας	Pearson Correlation	.248
	Sig. (2-tailed)	.036
	N	60
Συνολικά ο φορέας	Pearson Correlation	-.055
	Sig. (2-tailed)	.676
	N	60

Κεφάλαιο 4 Συμπεράσματα και Περιορισμοί της Έρευνας

Τα αποτελέσματα της έρευνας έρχονται σε συμφωνία με παλαιότερες έρευνες στο ίδιο αντικείμενο όπως αυτές των Koustelios&Kousteliou (2001), του Vila και García-Mora (2005), των Singh και Kaur (2009), και των Ayub και Rafif (2011).

4.1. Συμπεράσματα από την περιγραφική στατιστική ανάλυση

Σχετικά με τις διαστάσεις της παρακίνησης, μεγαλύτερο μέσο όρο εμφανίζει η «εξωτερική ρύθμιση» (4.89), και ακολουθούν η «εσωτερική πίεση» με 4.27, η «αναγνωρίσιμη ρύθμιση» με 4.20, η «εσωτερική παρακίνηση» με 4.07 και τέλος η «μη παρακίνηση με 2.98».

Διαστάσεις της παρακίνησης

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Εσωτερική παρακίνηση	60	1.83	6.00	4.0722	1.05682
Αναγνωρίσιμη ρύθμιση	60	2.25	6.25	4.2000	.99554
Εσωτερική πίεση	60	1.67	6.67	4.2722	1.45036
Εξωτερική ρύθμιση	60	3.33	6.50	4.8972	.80201
Μη παρακίνηση	60	1.20	5.60	2.9883	1.14907
Valid N (listwise)	60				

Σχετικά με την ικανοποίηση των εργαζομένων την Σούπερ Μάρκετ, μεγαλύτερη ικανοποίηση υπάρχει από τον προϊστάμενο (3.62), και ακολουθούν η φύση της εργασίας (3.43), οι συνθήκες εργασίας (3.30), ο μισθός (3.06), οι πιθανότητες προαγωγής (3.03) και τέλος συνολικά ο φορέας (2.74).

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	Τυπική απόκλυση
Φύση της εργασίας	60	1.50	4.75	3.4375	.74876
Μισθός	60	2.00	3.75	3.0625	.49280
Προαγωγή	60	1.67	5.00	3.0389	.61092
Προϊστάμενος	60	1.75	5.00	3.6208	.80845
Συνθήκες εργασίας	60	1.00	4.60	3.3033	.79957
Συνολικά ο φορέας	60	1.67	4.67	2.7444	.74502
Valid N (listwise)	60				

4.2. Συμπεράσματα από τη συγκριτική στατιστική ανάλυση

Μετά την εφαρμογή των κατάλληλων τεστ και μεθόδων ανάλυσης τα συμπεράσματα της έρευνας πρωτογενών στοιχείων επαληθεύουν στο μεγαλύτερο βαθμό τους ευρήματα παλαιότερων ερευνών (Sowmya και Panchanatham (2011), Singh και Kaur (2009)).

Συγκεκριμένα βρέθηκε πως:

- η “μη παρακίνηση” εμφανίζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση και μάλιστα αρνητική με τη φύση της εργασίας, τον προϊστάμενο και τις συνθήκες εργασίας.
- η “εξωτερική ρύθμιση” εμφανίζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση και μάλιστα αρνητική με τον προϊστάμενο, ενώ αντιθέτως θετική συσχέτιση εμφανίζεται με τη φύση της εργασίας.
- η “εσωτερική πίεση” εμφανίζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση και μάλιστα αρνητική με το μισθό και τις συνθήκες εργασίας.
- η “εσωτερική παρακίνηση” εμφανίζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση και μάλιστα θετική με τη φύση της εργασίας .
- η “αναγνωρίσιμη ρύθμιση” εμφανίζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση και μάλιστα θετική με τη φύση της εργασίας .

- ✓ δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ φύλου και συνολικής ικανοποίησης (έρχεται σε αντίθεση με τα αυήματα των Jung και των συνεργατών του, 2007).
- ✓ υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ οικογενειακής κατάστασης και συνολικής ικανοποίησης (έρχεται σε αντίθεση με τα ευρήματα του Clark και των συνεργατών του (1996)).
- ✓ υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ μορφωτικού επιπέδου και συνολικής ικανοποίησης (επιβεβαιώνεται και από την έρευνα των Vila και García- Mora, 2005, Bader, Hashim και Zaharim (2013)).
- ✓ δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ θέσης και συνολικής ικανοποίησης (έρχεται σε αντίθεση με τα ευρήματα των Reilly, Brett και Stroh. (1993) και των Howard και Frink (1996)).
- ✓ η “συνολική ικανοποίηση” εμφανίζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση και μάλιστα αρνητική με τα χρόνια εργασίας στο συγκεκριμένο Σούπερ Μάρκετ,

και τα συνολικά χρόνια εργασίας στον κλάδο των Σούπερ Μάρκετ (έρχεται σε συμφωνία με τα ευρήματα του Wae (2001) αλλά σε αντίθεση με αυτά των Phil (2009) και Green (2000)).

4.3. Περιορισμοί

Ως ο κύριος περιορισμός της παρούσης έρευνας θεωρείται το μέγεθος του δείγματος (60 ερωτώμενοι) γεγονός που πιθανώς μπορεί να δημιουργήσει προβλήματα σχετικά με την γενίκευση και την αντιπροσωπευτικότητα των αποτελεσμάτων.

Ως ένας άλλος περιορισμός μπορεί να θεωρηθεί το περιβάλλον και η συνθήκες συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου (ώρες εργασίας/διάλειμα) γεγονός που μπορεί να θέσει υπό αμφισβήτηση τις απαντήσεις τους.

Παρά τους από πάνω προσδιορισμούς, η παρούσα έρευνα πρωτογενών στοιχείων προσφέρει σημαντικά δεδομένα σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις, την ικανοποίηση και την παρακίνηση στον κλάδο των Σούπερ Μάρκετ.

Βιβλιογραφία

- Allam, Z. (2007). A Study of Relationships of Job Burnout and Job Anxiety with job involvement among Bank Employees. *Management and Labour Studies*, 32(1), 136-145.
- Amarantidou, S., & Koustelios, A. (2009). Differences in the levels of job burnout, role ambiguity and role conflict in physical education teachers. *Management of Sport and Leisure*, 6:2, 20-33.
- Asha, C.B. (1994). Job Satisfaction among women in relation to their family environment. *Journal of community guidance and research*, 11(1), 43-50.
- Ayub, N., & Rafif, S. (2011). The relationship between work motivation and job satisfaction. *Pakistan Business Review*, July, 332-347.
- Bach, S., & Sisson, K. (2000). Personnel Management, Blackwell Publishers Ltd, 242 -260
- Bader, H.A.M., Hashim, I.H.M., & Zaharim, N.M. (2013). Job Satisfaction among Bank Employees in Eastern Libya. *American International Journal of Social Science*, 2(1), 30-44.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Clark, A.E., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is Job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57-81.
- Clinebell, S., & Shadwick, G. (2005). The Importance of organizational Context on Employee's Attitudes: An Examination of Working in main offices Versusu Branch Offices. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(2), 89-100.

- Dixon, M.A., & Sagas, M. (2007). The Relationship Between Organizational Support, Work-Family Conflict, and the Job- Life Satisfaction of University Coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 78:3, 236-247.
- Dixon, M.A., & Warner, S. (2010). Employee Satisfaction in Sport: Development of a Multi-Dimensional Model in Coaching. *Journal of Sport Management* , 24, 139-168.
- Drakou, A., Kambitsis, C., Charachousou, Y., & Tzetzis, G. (2006). Exploring Life Satisfaction of Sport Coaches in Greece. *European Sport Management Quarterly*, 6:3, 239-252.
- Georgiadi, O. (2008). Job satisfaction and coaches committment, Master Degree, Democritus University of Thrace, Department of Physical Education and Sport.
- Greasley, K., Bryman, A., Dainty, A., Price, A., Soeanto, R., & King, N. (2005). Employee perceptions of empowerment. *Employee Relations*, 27:4, 354 – 368.
- Green, J. (2000). *Job satisfaction of community college chairpersons*. Doctor of Philosophy, Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia
- Gurt, J., Schwennen, C., & Elke, G. (2011). Health-specific leadership: is there an association between leader consideration for the jealth of employees and their strain and well being? *Work and Stress*, 25(2), 108-127.
- Halepota, J.A., 7 Shah, N. (2011). An empirical investigation of organizational antecedents on employee job satisfaction in a developing country. *Transforming government: People, Process and Policy*, 5:3, 280 – 294.

- Hill, J.D., Birrel, R.J., & Cook, J.P. (1985). The Industrial Attitude of Australian private Bank Employees. *Journal of Industrial Relations*, 27(3), 310-328.
- Howard, J.L., & Frink, D.D. (1996). The effects of organizational restructure on employees satisfaction. *Group & Organization Management*, 21(3), 278-303.
- Joensson, T. (2008). A multidimensional approach to employee participation and the association with social identification in organizations. *Employee Relations*, 30(6), 594 – 607.
- Jung, K., Moon, M.J., & Hahm, S.D. (2007). Do Age, Gender, and Sector Affect Job Satisfaction? Results From the Korean Labor and Income Panel Data. *Review of Public Personnel Administration*, 27(2), 125-146.
- Kalliath, P., & Kalliath, T. (2013). Does job satisfaction mediate the relationship between work–family conflict and psychological strain? A study of Australian social workers. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, 23:2, 91-105.
- Kontodimopoulos, N., Paleologou, V., & Niakas, D. (2009). Identifying important motivational factors for professionals in Greek hospitals. *BMC Health Services Research*, 9, 164.
- Koustelios, A., & Bagiatis, K. (1997). The Employee Satisfactory Inventory (ESI): Development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 469-476.
- Koustelios, A., & Kousteliou, I. (1998). Relations among measures of job satisfaction, role conflict, and role ambiguity for a sample of Greek teachers. *Psychological Reports*, 82, 60-136.
- Koustelios, A., & Kousteliou, I. (2001). Job satisfaction and job burnout in the

education.*Psychology*, 8:1, 30-39.

- Koustelios, A. (1996). Η επίδραση της οργανωσιακής κουλτούρας στην ικανοποίηση από την εργασία.*Ψυχολογία*, 3(2), 60-70.
- Labiris, G., Gitona, K., Drosou, V., & Niakas, D. (2008).A Proposed Instrument for the Assessment of Job Satisfaction in Greek Mental NHS Hospitals.*Journal of Medical Systems*, 32(4), 333-341.
- Mallik, V., & Mallik, P.K. (1988). Job involvement vis-à-vis job satisfaction of bank employees: A case study. *Management Accountant*, 33, 365-368.
- Moradi, M., Honari, H., Jabari, N., & Azarpira, G. (2012).The Relationship between Emotional Intelligence and Job Satisfaction among Coaches in Premier Under-20 Football League.*International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(6), 73-83.
- Phil, S. (2009). A study on job satisfaction among the employees of state bank of India in Coimbatore City. Retrieved from: <http://www.scribd.com>
- Reilly, A. Brett, J., & Stroh, L. (1993). The impact of corporate turbulence on manager's attitudes.*Strategic Management Journal*, 14(1).
- Saari, L.M., & Judge, T.A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction“, *Human Resource Management*, 43:4, 395-407.
- Shaw, J.D., Duffy, M.K., Ali Abdulla, M.H., & Singh, R. (2000). The Moderating Role of Positive Affectivity: Empirical Evidence from Bank Employees in the United Arab Emirates” *Journal of Management*, 26(1), 139-154.
- Sheridan, J., Vredenburgh, D. & Abelson, M. (1984).Contextual model of

leadership influence in hospital units. *Academy of Management Journal*, 27(1), 57-78.

- Shuck, M.B., Rocco, T.S., & Albornoz, C.A. (2011). Exploring employee engagement from the employee perspective: implications for HRD. *Journal of European Industrial Training*, 35:4, 300 –325.
- Singh, J., & Kaur, G. (2009). Determinants of Job Satisfaction in Select Indian Universal Banks-An Empirical Study. *Asia Pacific Business Review*, 5(4), 43-55.
- Sowmya, K.R., & Panchanatham, N. (2011). Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai, India. *Journal of Law and Conflict Resolution*, 3(5), 76-79.
- Stringer, C., Didham, J., & Heivananthampillai, P. (2011). Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction on front – line employees. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 8:2, 161 – 179.
- Thomson, R. (2002). Motivation, job satisfaction and job design, "Managing People", Butterworth Heinemann chartered management institute, 71 - 95
- Torrington, D., & Hall, L. (1998). Human resource management, isbn 0136265324;587 – 592
- Tountas, Y. (2004). Evaluation of the participation of Aretaieion Hospital, Greece in the WHO Pilot Project of Health Promoting Hospitals. *Health Promotion International*, 19(4), 453-462.
- Vila, L.E., 7 García-Mora, B. (2005). Education and the Determinants of Job Satisfaction, *Education Economics*, 13:4, 409-425.
- Wae, M. (2001). *Inter relationship between personality, emotional intelligence, and job satisfaction of bank employees*. Doctor of Philosophy, Universiti Utara Malaysia, Malaysia.
- Walther, J.B. (1988). Communication satisfaction in the Bank: An Audit Evaluation. *Journal of Business Communication*, 25(3), 79-86.

- Warr, P.B. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and Ageing*, 7(1), 37-45.
- Williams, T. (1998). Job satisfaction in teams. *The International Journal of Human Resource Management*, 9:5, 782-799.
- Zou, M. (2007). *Understanding the gender difference in job satisfaction: A work orientation perspective*. Paper Presented at the EqualSoc Midterm Conference, Berlin.
- Zournatzi, E., Tsiggilis, N., Koystelios, A., & Pintzopoulou, E. (2006). Job satisfaction of physical education teachers of primary and secondary education. *Management of Sport and Leisure* , 3:2, 18-28.
- Δικαίος Κ, Κουτούζης Μ, Πολύζος Ν, Σιγάλας Ι, Χλέτσος Μ. Βασικές αρχές διοίκησης διαχείρισης (management) Υπηρεσιών Υγείας., Πάτρα, 2000; 309-336
- Μπουραντάς Δ. (2002). *Management*. Εκδόσεις Μπένου, 247-308

Παράρτημα

A) Ερωτηματολόγιο

Αλεξάνδρειο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Θεσσαλονίκης

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Το παρακάτω ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει έναν αριθμό ερωτήσεων σχετικών με την παρακίνηση και την ικανοποίηση των εργαζομένων των σούπερ μάρκετ του Νομού Χαλκιδικής .

Οι πληροφορίες που θα δώσετε είναι εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν μόνο για την εξαγωγή ερευνητικών συμπερασμάτων.Θα θέλαμε να σε ευχαριστήσουμε εκ των προτέρων για την υπομονή και τη συνεργασία σας.Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο.Οι πληροφορίες, που θα προκύψουν, θα αναλυθούν στατιστικά, θα χρησιμοποιηθούν για καθαρά ερευνητικούς σκοπούς και πρόσβαση σε αυτές θα έχουν ο επιβλέπων καθηγητής Κύριος Μαυρίδης Σάββας και οι φοιτητές Ευγενικός Ιωάννης – Παπακωσταντίνου Γαβριήλ .

ΕΝΟΤΗΤΑ 1

Φύλο Άνδρας Γυναίκα

Ηλικία

Οικογενειακή κατάσταση Ελεύθερος/η Παντρεμένος/η Διαζευγμένος/η Χήρος/α

Είστε απόφοιτος Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΑΕΙ -ΤΕΙ) Μεταπτυχιακών Σπουδών

Δεν ξέρω, το επίπεδο των απαιτήσεων για την απόδοση που επιβάλλεται να έχουμε, είναι πολύ υψηλό.	1	2	3	4	5	6	7
Για την ευχαρίστηση που βιώνω από τη διεύρυνση των γνώσεών μου σε διάφορα ενδιαφέροντα θέματα.	1	2	3	4	5	6	7
Για την πληρωμή.	1	2	3	4	5	6	7
Δεν ξέρω, πολλές φορές νοιώθω ανήμπορος γι' αυτή τη δουλειά	1	2	3	4	5	6	7
Γιατί προσωπικά αισθάνομαι ότι πραγματικά θα όφειλα να είμαι καλός σ' αυτή τη δουλειά και θα ένοιωθα πολύ ατυχής διαφορετικά.	1	2	3	4	5	6	7
Γιατί διάφορες πλευρές αυτής της δουλειάς διεγείρουν την περιέργειά μου.	1	2	3	4	5	6	7
Για την ευχαρίστηση που νοιώθω όταν ανταποκρίνομαι στις ενδιαφέρουσες προκλήσεις της δουλειάς μου	1	2	3	4	5	6	7
Δεν ξέρω, την ώρα που δουλεύω υπάρχουν στιγμές που νοιώθω να τα έχω πραγματικά χαμένα	1	2	3	4	5	6	7
Γιατί αυτή η δουλειά παρέχει ασφάλεια	1	2	3	4	5	6	7
Γιατί περνώ πραγματικά ευχάριστα σ' αυτή τη δουλειά	1	2	3	4	5	6	7
Γιατί αυτή τη δουλειά τη διάλεξα, επειδή μου δίνει τη δυνατότητα να επιτυγχάνω μερικούς σημαντικούς στόχους, ενώ την ίδια στιγμή μου επιτρέπει να ασχολούμαι και με τις άλλες πλευρές της ζωής μου.	1	2	3	4	5	6	7
Γιατί συχνά μαθαίνω ενδιαφέροντα πράγματα κάνοντας αυτή τη δουλειά.	1	2	3	4	5	6	7
Δεν ξέρω, μου λείπουν σημαντικές ικανότητες που είναι αναγκαίες για να ανταποκριθώ στα καθήκοντα αυτής της δουλειάς.	1	2	3	4	5	6	7
Για τη χαρά που αισθάνομαι κάνοντας ενδιαφέρουσες εργασίες, σαν μέρος αυτής της δουλειάς.	1	2	3	4	5	6	7
Δεν ξέρω, περιμένουν πάρα πολλά από μας.	1	2	3	4	5	6	7
Γιατί η δουλειά μου είναι η ζωή μου και δεν θέλω να αποτύχω.	1	2	3	4	5	6	7
Γιατί πραγματικά θέλω να επιτύχω σ' αυτή τη δουλειά και διαφορετικά θα ντρεπόμουν.	1	2	3	4	5	6	7
Γιατί είναι ο τύπος της δουλειάς που διάλεξα ότι με εκφράζει ως τρόπος ζωής.	1	2	3	4	5	6	7
Δεν ξέρω, πολλές φορές παρακαλώ μέσα μου κάποιος να με βοηθήσει	1	2	3	4	5	6	7
Για την πρόκληση να προσπαθώ σε δύσκολα πράγματα.	1	2	3	4	5	6	7

Δεν ξέρω, οι συνθήκες εργασίας μας είναι πολύ δύσκολες.	1	2	3	4	5	6	7
Γιατί θέλω να είμαι ένας «νικητής» κι όχι αποτυχημένος/η	1	2	3	4	5	6	7
Για την ευχαρίστηση της δημιουργίας που προσφέρει η δουλειά μου.	1	2	3	4	5	6	7
Γιατί είναι η δουλειά που διάλεξα και προτιμώ, αφού με βοηθάει να ολοκληρώνομαι ως άτομο.	1	2	3	4	5	6	7
Δεν ξέρω, οι συνθήκες εργασίας μας είναι μη ρεαλιστικές.	1	2	3	4	5	6	7
Για την κοινωνική καταξίωση του επαγγέλματός μου	1	2	3	4	5	6	7

ΕΝΟΤΗΤΑ 3

Παρακάτω υπάρχει μια σειρά από προτάσεις με τις οποίες θέλουμε να δηλώσετε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε. Παρακαλώ σημειώστε με **κύκλο** την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει. Κάθε αριθμός αντιστοιχεί σε άλλη απάντηση. Η επεξήγηση για την αντιστοιχία αυτή δίνεται παρακάτω. **(ικανοποίηση)**

1= Διαφωνώ απόλυτα 2= Διαφωνώ 3= Δεν είμαι σίγουρος
4= Συμφωνώ 5= Συμφωνώ απόλυτα

1. Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ	1	2	3	4	5
2. Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος	1	2	3	4	5
3. Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου	1	2	3	4	5
4. Ο εξαερισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου	1	2	3	4	5
5. Ο φωτισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου	1	2	3	4	5
6. Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω	1	2	3	4	5
7. Αισθάνομαι ανασφάλεια με τέτοιο μισθό	1	2	3	4	5
8. Ίσα-ίσα που μπορώ και επιβιώνω μ' αυτό το μισθό	1	2	3	4	5
9. Πληρώνομαι λιγότερο από ότι αξίζω	1	2	3	4	5
10. Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή	1	2	3	4	5
11. Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή	1	2	3	4	5
12. Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες	1	2	3	4	5
13. Η δουλειά μου είναι αξιόλογη	1	2	3	4	5

14. Η δουλειά μου με ικανοποιεί	1	2	3	4	5
15. Η δουλειά μου είναι μονότονη (ρουτίνα)	1	2	3	4	5
16. Η δουλειά μου είναι βαρετή	1	2	3	4	5
17. Ο προϊστάμενος μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι	1	2	3	4	5
18. Ο προϊστάμενος μου κατανοεί τα προβλήματά μου	1	2	3	4	5
19. Ο προϊστάμενος μου είναι αγενής	1	2	3	4	5
20. Ο προϊστάμενος μου είναι ενοχλητικός	1	2	3	4	5
21. Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της	1	2	3	4	5
22. Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ	1	2	3	4	5
23. Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοκρατίας) στην υπηρεσία	1	2	3	4	5
24. Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της	1	2	3	4	5